Commission des lésions professionnelles

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2008 2009

Québec

Note :
Le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

ISBN : 978-2-550-55989-4 (version imprimée)
ISBN : 978-2-550-55990-0 (version électronique)

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec, 2009
Bibliothèque nationale du Canada, 2009

Commission des lésions professionnelles

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2008
2009

Monsieur Yvon Vallières
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
1er étage, bureau 1.30
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le *Rapport annuel de gestion de la Commission des lésions professionnelles* pour l'exercice financier 2008-2009.

Ce rapport constitue une reddition de comptes à l'égard des objectifs du plan stratégique. Il a été préparé en vertu de la Loi sur l'administration publique et selon les dispositions de l'article 381 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001).

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments respectueux.

Le ministre du Travail,

Sam Hamad

Québec, septembre 2009

Monsieur Sam Hamad
Ministre du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 6e étage
Québec (Québec) G1R 5S1

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le *Rapport annuel de gestion de la Commission des lésions professionnelles* (CLP) pour l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2009.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par la CLP à l'égard des objectifs énoncés dans son plan stratégique. Il contient aussi de nombreux renseignements d'intérêt public et présente les états financiers vérifiés.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président et juge administratif en chef,

Jean-François Clément

Québec, août 2009

Table des matières

LA DÉCLARATION DE FIABILITÉ DES DONNÉES 9

LE MESSAGE DU PRÉSIDENT 10

LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES 12

La mission, la vision et les valeurs 12

Les assises juridiques de la CLP 14

La compétence et les domaines d'intervention 14

L'organigramme 16

Les ressources humaines 18

Des services régionalisés 19

LES RÉSULTATS EN REGARD DES OBJECTIFS STRATÉGIQUES 20

ORIENTATION 1

Faciliter les démarches pour les justiciables et s'assurer qu'ils disposent de toute l'information utile.

Objectif 1 > Offrir de nouveaux services en ligne 22

Objectif 2 > Maintenir un service de renseignements fiable et efficace qui permet aux justiciables de bien comprendre le fonctionnement de la CLP et le cheminement de leur dossier. 25

ORIENTATION 2

Rendre les décisions dans les délais prévus par la loi en apportant un soin constant à leur contenu et à leur présentation.

Objectif 1 > Pour les dossiers prioritaires, rendre les décisions dans un délai moyen de 3 mois (sans les remises), incluant un délai de délibéré de 2 mois. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience. 27

Objectif 2 > Pour les dossiers réguliers, rendre les décisions dans un délai moyen de 9 mois (sans les remises), incluant un délai de délibéré de 3 mois. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience. 27

Objectif 3 > Rendre des décisions qui répondent à l'objectif de qualité et de cohérence prévu par la loi. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience. 40

L'APPLICATION DES EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES 44

L'allégement réglementaire 44
L'accès à l'information et la protection des renseignements personnels 44
Les codes de déontologie 46
L'accès à l'égalité dans l'embauche 48
Le programme de développement des ressources humaines 53
Santé et mieux-être du personnel 53
L'emploi et la qualité de la langue française dans l'administration 54
Le plan d'action à l'égard des personnes handicapées 54
La diffusion des décisions de la CLP 55
Le développement durable 56

LES ÉTATS FINANCIERS 68

Le rapport de la direction 70
Le rapport du Vérificateur 71

LES ANNEXES 84

ANNEXE 1 84
Définitions des motifs de contestation

ANNEXE 2 87
Coordonnées des bureaux de la CLP dans toutes les régions du Québec

La liste des tableaux

TABLEAUX RELIÉS AUX OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Tableau 1	>	Nombre d'utilisateurs des services en ligne	23
Tableau 2	>	Plaintes traitées	26
Tableau 3	>	Délai moyen entre la réception de la contestation et la décision selon le type de dossier	28
Tableau 4	>	Délai moyen (en mois) selon les régions	29
Tableau 5A	>	Dossiers ouverts et fermés	31
Tableau 5B	>	Évolution du nombre de dossiers ouverts et fermés	31
Tableau 6	>	Dossiers ouverts selon les motifs et les régions	32
Tableau 7	>	Dossiers fermés selon les motifs et les régions	33
Tableau 8	>	Dossiers fermés à la suite d'une décision sur le fond	34
Tableau 9	>	Dossiers fermés à la suite d'un désistement	35
Tableau 10	>	Remises d'audience	36
Tableau 11	>	Remises d'audience selon les régions	37
Tableau 12	>	Dossiers fermés par la conciliation	38
Tableau 13	>	Dossiers fermés à la suite d'un accord de conciliation selon les motifs et les régions	39
Tableau 14	>	Évolution du nombre de dossiers fermés à la suite d'un accord de conciliation	39
Tableau 15	>	Dossiers en traitement au 31 mars 2009	40
Tableau 16	>	Recours en révision et à la Cour supérieure du Québec	43
Tableau 17	>	Plaintes déposées au Conseil de la justice administrative	47

AUTRES TABLEAUX

Répartition de l'effectif de la CLP 18

Personnel affecté dans les directions régionales 19

Données sur l'embauche du personnel et la représentativité des groupes cibles 50

Activités de développement durable 56

La déclaration de fiabilité des données

Les informations contenues dans ce rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Celle-ci porte sur l'exactitude de l'information présentée et sur la fiabilité des contrôles effectués.

Ce rapport décrit fidèlement la mission, les valeurs, les mandats et les orientations de la Commission des lésions professionnelles. Il fait état des objectifs stratégiques du tribunal, puis il présente des données exactes et fiables quant aux résultats atteints.

Les membres du comité de direction se joignent à moi pour approuver ce rapport de gestion. Les données mentionnées dans ce document correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2009.

Le président et juge administratif en chef

Jean-François Clément

Québec, août 2009

Le message du président

Je suis très fier de vous présenter le Rapport annuel de gestion 2008-2009 de la Commission des lésions professionnelles. Ce rapport fait état des résultats du tribunal en fonction de la planification stratégique 2005-2008, qui a été reconduite pour l'exercice financier 2008-2009.

D'entrée de jeu, mentionnons que ce fut une année de transition marquée par la nomination d'une nouvelle équipe de direction et par le 10e anniversaire du tribunal.

Dès mon arrivée à la présidence le 31 août 2008, j'ai présenté ma vision du tribunal. J'ai réaffirmé que le service aux justiciables[1] se devait d'être au cœur de nos actions et de nos décisions. J'ai également fixé l'objectif d'atteindre l'équilibre entre le nombre de dossiers ouverts et fermés au cours de l'année financière 2008-2009.

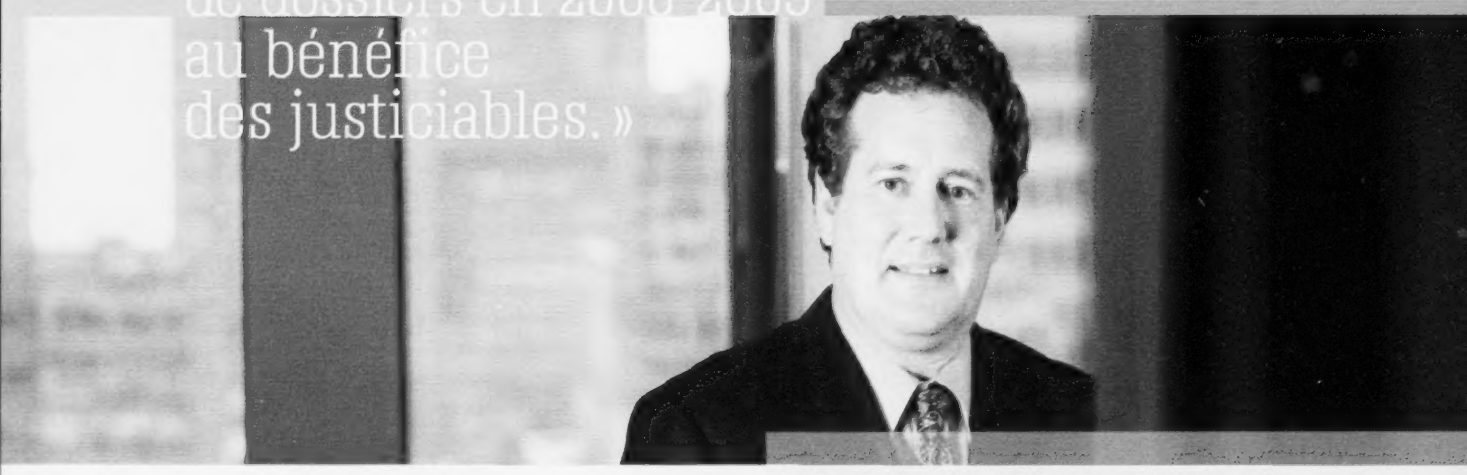
Le projet était ambitieux, puisque nous étions en milieu d'année et que la mise au rôle s'effectue plusieurs mois à l'avance. Il restait donc peu de temps pour ajuster le tir. Toutefois, grâce à la contribution de tous et aux *blitz* tenus dans différentes régions, nous y sommes presque arrivés. En effet, l'écart entre le nombre de dossiers ouverts et fermés est de 375, comparativement à environ 2 800 l'an dernier. Ces résultats remarquables sont le fruit de la mobilisation d'une équipe hors pair, que je remercie d'ailleurs chaleureusement.

Ces efforts démontrent toute l'importance que notre tribunal accorde aux justiciables. Dans cette même perspective, la CLP projette l'ouverture de 4 nouveaux points de service dans certaines régions éloignées des grands centres pour y tenir des audiences et des séances de conciliation. En plus de nos 15 directions régionales, de nos 5 bureaux locaux et de notre point de service de Val-d'Or, ce projet nous assurera une présence régionale accrue et facilitera l'accès du public à une justice administrative de qualité.

De plus, la nomination de 4 nouveaux juges administratifs, au début 2009, accélérera le traitement des contestations et contribuera certainement à rendre davantage de décisions. Nous anticipons par ailleurs la nomination de 9 nouveaux juges au cours de la prochaine année.

1. Le terme *justiciable* désigne les employeurs et les travailleurs qui se présentent devant le tribunal ainsi que leurs représentants et leurs témoins.

« Le tribunal a fermé un nombre record de dossiers en 2008-2009 au bénéfice des justiciables. »



Jean-François Clément, *président et juge administratif en chef*

L'année 2008-2009 aura aussi été orientée vers les services partagés. Bien que la CLP prête déjà ses salles d'audience à d'autres tribunaux administratifs, la notion de services partagés a pris tout son sens lors de la signature d'une entente de service avec la Commission d'accès à l'information (CAI). Grâce à ce nouveau partenariat, la CAI bénéficie maintenant des services-conseils de la CLP en matière de ressources informationnelles, matérielles, humaines et financières ainsi qu'en gestion documentaire et en communication. La CAI, tout comme la Régie du logement, a également adhéré au projet de refonte des systèmes de mission de la CLP, un projet majeur qui a pour objet de revoir les systèmes informatiques et de bonifier les services en ligne.

Finalement, soulignons le 10e anniversaire de la Commission qui a été célébré à différentes occasions au cours de l'année. Une motion présentée par le ministre du Travail à l'Assemblée nationale du Québec a rappelé le rôle essentiel du tribunal en matière de santé et de sécurité au travail.

Notre tribunal est reconnu pour son efficacité et son leadership. Il est un modèle pour plusieurs tribunaux administratifs du Québec et du Canada et je compte bien faire en sorte qu'il demeure à l'avant-garde. C'est dans cette perspective que j'ai accepté la coprésidence du 5e Congrès international du Conseil des tribunaux administratifs canadiens, qui se tiendra à Montréal, en 2010. Des conférenciers de renom, provenant de différents pays, sont attendus pour discuter des enjeux en matière de justice administrative.

C'est une belle occasion pour le tribunal de faire valoir son expertise. Plusieurs juges administratifs ont d'ailleurs été sollicités pour collaborer à l'organisation de cette activité. En effet, un comité est à définir les thèmes et à trouver des conférenciers pour ce congrès important qui rassemblera des centaines de juristes de partout dans le monde.

En terminant, j'aimerais témoigner toute ma reconnaissance et ma gratitude aux juges administratifs, aux assesseurs, aux conciliateurs, aux employés de soutien, au personnel des directions ainsi qu'aux membres issus des associations d'employeurs et des associations syndicales pour leur dévouement et leur excellent travail.

Jean-François Clément
Président et juge administratif en chef

La Commission des lésions professionnelles

Luc Côté, *avocat* **Martine Charette**, *technicienne en droit*

La mission

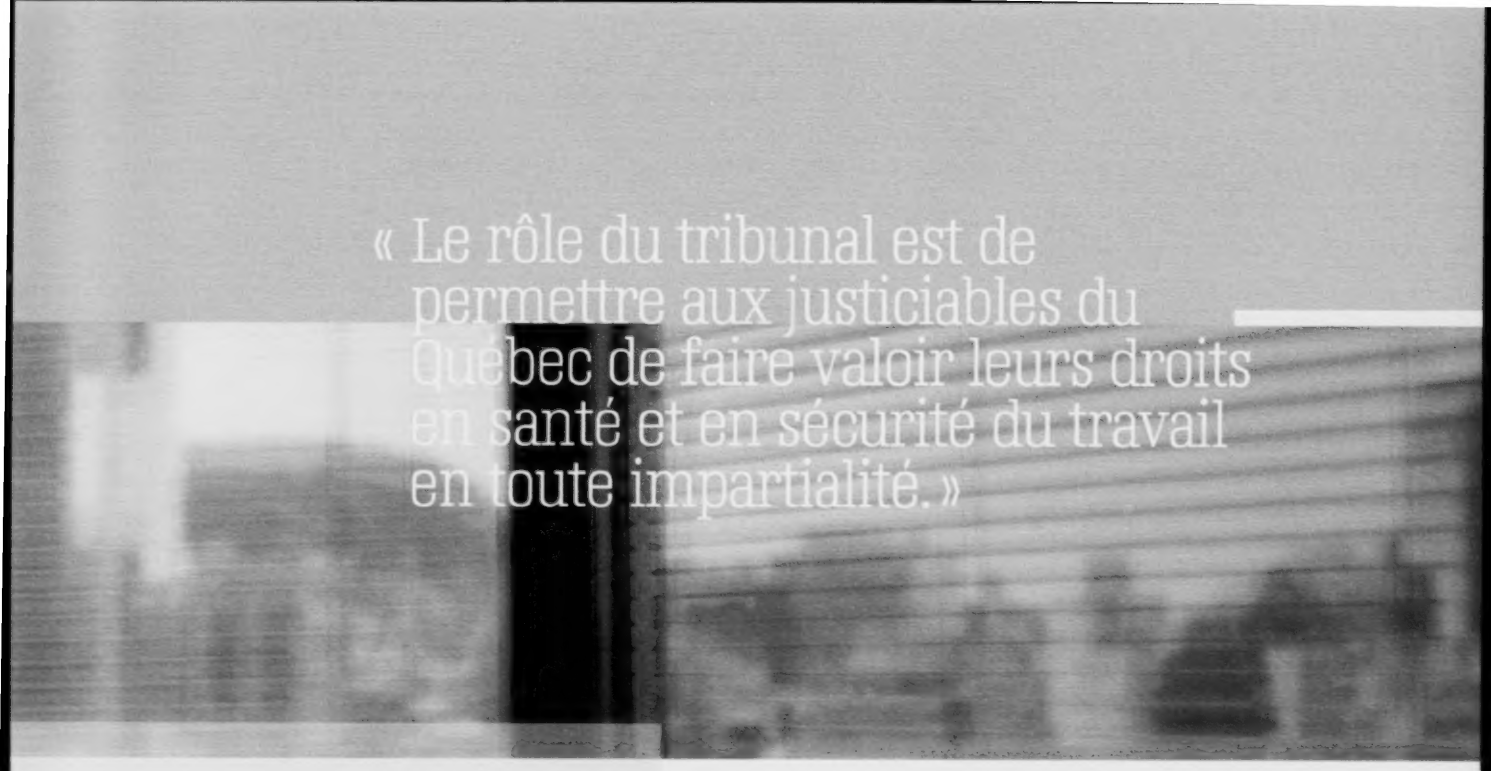
La Commission des lésions professionnelles est le seul tribunal administratif spécialisé en santé et sécurité du travail au Québec. C'est **un tribunal de dernière instance, indépendant et paritaire, où peuvent s'adresser les travailleurs et les employeurs qui désirent contester une décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)**. La CLP offre aux justiciables la possibilité de se faire entendre en audience devant un juge administratif ou de recourir au service de conciliation.

La vision

La CLP se veut un tribunal moderne et dynamique guidé avant tout par le service aux justiciables. Réputée pour son expertise et son caractère novateur en matière de justice administrative et de technologies de l'information, la Commission compte accroître son accessibilité en modernisant son système de mission et en mettant en place de nouveaux services en ligne.

Elle continuera à se démarquer en demeurant une organisation performante où les travailleurs et les employeurs peuvent faire valoir leurs droits de façon simple et rapide. Bien que présente dans toutes les régions du Québec, elle souhaite se rapprocher davantage des justiciables en ouvrant de nouveaux points de service dans certaines régions situées hors des grands centres.

Au cours des prochaines années, la Commission participera activement aux principes de développement durable. Elle concrétisera son engagement en favorisant l'achat écoresponsable, la participation à la vie collective, le maintien de l'expertise des membres du tribunal et du personnel tout en incitant ceux-ci à adopter de saines habitudes de vie.



Les valeurs

Pour réaliser sa mission, la CLP privilégie quatre valeurs fondamentales :

Le service aux justiciables

Cette valeur est au cœur de toutes les actions et de toutes les décisions de la Commission. Les juges administratifs et les membres du personnel veulent offrir aux justiciables le meilleur service possible, et ce, à chacune des étapes du cheminement de leurs contestations.

L'impartialité

Les justiciables sont en droit de s'attendre à ce que le processus décisionnel se déroule en toute impartialité. C'est pourquoi cette valeur est fondamentale pour tous nos juges administratifs et constitue, sans équivoque, les assises du tribunal.

Le respect

Les employeurs, les travailleurs, leurs représentants et leurs témoins ont droit au respect. Il en va de même pour les juges administratifs, les membres issus des associations d'employeurs et des associations syndicales et tout le personnel de la CLP. Le respect mutuel est nécessaire au bon fonctionnement du tribunal et la Commission y accorde beaucoup d'importance.

La reconnaissance

Le succès d'une organisation repose d'abord sur les personnes qui s'y dévouent. C'est pourquoi la Commission considère essentiel d'apprécier chaque personne à sa juste valeur et de souligner toutes les contributions, qu'elles soient personnelles ou accomplies en équipe.

Les assises juridiques de la CLP

Les responsabilités de la Commission des lésions professionnelles (CLP) découlent de trois lois :

La Loi instituant la Commission des lésions professionnelles et modifiant diverses dispositions législatives (LICLP)

Cette loi a créé la CLP le 1er avril 1998, en remplacement de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP), et elle a aboli les bureaux de révision de la CSST. Elle a, de plus, introduit le paritarisme au sein du tribunal.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

Adoptée en 1979, la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) a créé la CSST. Axée sur la prévention, cette loi prévoit diverses mesures qui visent à assurer la santé et la sécurité au travail. Elle énonce également les obligations de l'employeur à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs.

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

Cette loi, entrée en vigueur le 19 août 1985, avait créé la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles. Elle a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires.

La compétence et les domaines d'intervention

La CLP a compétence exclusive pour décider des recours formés à l'encontre des décisions rendues par la CSST. Elle a compétence pour entendre les contestations des travailleurs et des employeurs dans les domaines reliés à la santé et à la sécurité du travail, notamment sur :

- l'existence d'une lésion professionnelle,
- l'évaluation médicale,
- le droit aux indemnités,
- l'assistance médicale,
- la réadaptation,
- le financement,
- le droit au retour au travail,
- le droit de refus,
  le droit au retrait préventif,
- la prévention,
- l'inspection dans les établissements,
- les mesures disciplinaires ou autres sanctions prohibées par la LATMP ou la LSST.

La Commission comporte deux divisions : celle du financement ainsi que celle de la prévention et de l'indemnisation des lésions professionnelles.

La division du financement

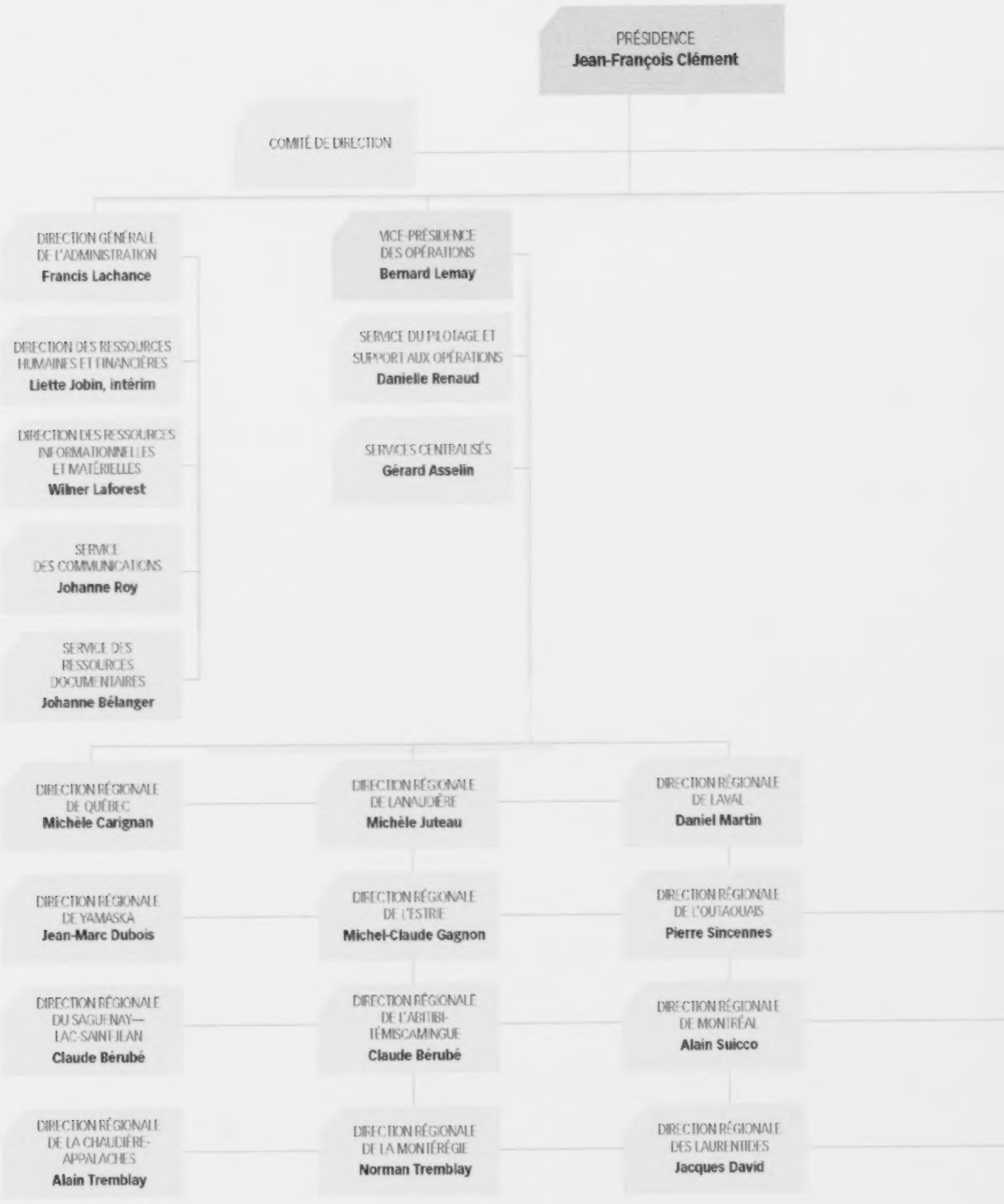
Cette division a pour responsabilité d'entendre principalement les requêtes des employeurs qui désirent contester une décision de la CSST relative à leur classification, au calcul du taux de leur cotisation et à l'imputation des coûts de prestations résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail survenu chez un travailleur à leur emploi. Dans cette division, le juge administratif siège seul.

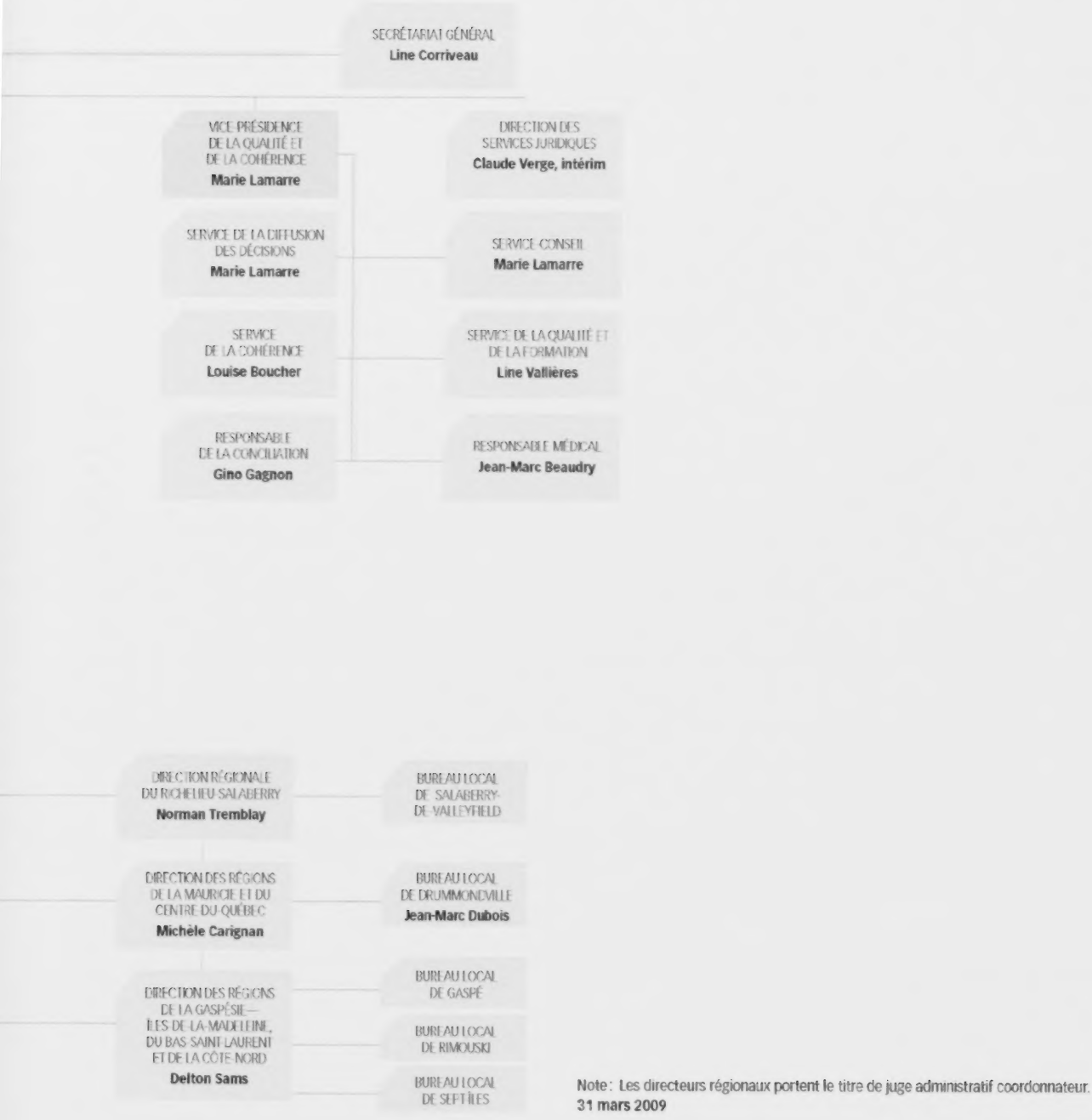
La division de la prévention et de l'indemnisation des lésions professionnelles

Pour les contestations de cette division, deux membres, l'un issu des associations d'employeurs et l'autre des associations syndicales, siègent auprès du juge administratif et ont pour fonction de le conseiller. Ils peuvent poser des questions lors de l'audience et ils expriment leur avis au juge administratif qui, toutefois, rend seul la décision.

Dans les deux divisions, le juge administratif peut aussi être assisté par un assesseur, c'est-à-dire un expert-conseil – médecin, ingénieur, actuaire ou autre – qui a pour fonction de le conseiller sur toute question de nature médicale, professionnelle ou technique.

ORGANIGRAMME





Note : Les directeurs régionaux portent le titre de juge administratif coordonnateur.
31 mars 2009

Les ressources humaines

L'effectif en 2008-2009 est de 426 postes (425 équivalents temps complet régulier et 1 poste occasionnel).

Dans le tableau ci-dessous, les membres désignent les juges administratifs de la CLP, incluant le président et juge administratif en chef ainsi qu'une vice-présidente et un vice-président. Ils représentent 27,3 % de l'effectif régulier. Ils sont nommés par le gouvernement, après consultation du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (LATMP, chapitre XII, section IV, article 385).

Le groupe des professionnels est pour sa part composé de 50 conciliateurs, 22 médecins, 13 avocats et 21,5 autres professionnels en communication, en gestion des ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles.

Répartition de l'effectif de la CLP	
Membres et dirigeants de l'organisme	116
Personnel d'encadrement	7
Professionnels	106,5
Personnel technique, de bureau et ouvrier	195,5
Poste occasionnel	1
Total	426

Des services régionalisés

La régionalisation facilite l'accès aux services du tribunal. Ce tableau démontre que 80 % du personnel de la Commission affecté au service direct aux justiciables relève de la Vice-présidence des opérations et de ses directions régionales.

Personnel affecté dans les directions régionales

Unités administratives	Nombre d'employés	% de l'effectif global (426 ETC)
Bureau de la Vice-présidence des opérations	8	1,9 %
Abitibi-Témiscamingue	7	1,6 %
Chaudière-Appalaches	21	4,9 %
Estrie	12	2,8 %
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord	17	4,0 %
Lanaudière	21	4,9 %
Laurentides	24	5,6 %
Laval	14	3,3 %
Mauricie et Centre-du-Québec	20	4,7 %
Montérégie	22	5,2 %
Montréal	70	16,4 %
Outaouais	10	2,3 %
Québec	33	7,7 %
Richelieu-Salaberry	20	4,7 %
Saguenay—Lac-Saint-Jean	11	2,6 %
Yamaska	14	3,3 %
Équipe des services centralisés (préparation et numérisation des dossiers)	16,5	3,9 %
Total	340,5	80 %

« Les justiciables peuvent compter sur une équipe performante et dynamique pour régler leur dossier par la conciliation ou encore être entendus par un juge administratif lors d'une audience. »

Les résultats en regard des objectifs stratégiques

La planification stratégique 2005-2008 de la CLP

La planification stratégique de la Commission des lésions professionnelles arrivait à échéance le 31 mars 2008. Toutefois, le comité de direction a reconduit les orientations et les objectifs contenus dans cette planification stratégique pour l'exercice financier 2008-2009. La quasi-totalité des membres du comité de direction quittant pour la retraite, il apparaissait plus approprié de laisser aux membres de la nouvelle direction le soin d'élaborer le plan stratégique qui allait gouverner les premières années de leur mandat.

Bernard Lemay, *vice-président des opérations* **Jean-François Clément**, *président et juge administratif en chef* **Marie Lamarre**, *vice-présidente de la qualité et de la cohérence*

	OBJECTIFS	CIBLES
ORIENTATION 1 **Faciliter les démarches pour les justiciables et s'assurer qu'ils disposent de toute l'information utile.**	Objectif 1 Offrir de nouveaux services en ligne.	- Dépôt, par les justiciables, des recours, procédures et autres documents en ligne. - Transmission électronique, par la CLP, des décisions du tribunal et d'autres documents.
	Objectif 2 Maintenir un service de renseignements fiable et efficace qui permet aux justiciables de bien comprendre le fonctionnement de la CLP et le cheminement de leur dossier.	- Compréhension du fonctionnement de la CLP par les justiciables. - Mise à jour et diffusion des *Règles de preuve, de procédure et de pratique*. - Mise à jour et diffusion du *Cadre d'exercice de la conciliation*.
ORIENTATION 2 **Rendre les décisions dans les délais prévus par la loi en apportant un soin constant à leur contenu et à leur présentation.**	Objectif 1 Pour les dossiers prioritaires, rendre les décisions dans un délai moyen de 3 mois (sans les remises), incluant un délai de délibéré de 2 mois. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience.	- Délai moyen de 3 mois pour les dossiers prioritaires. - Délibéré de 2 mois.
	Objectif 2 Pour les dossiers réguliers, rendre les décisions dans un délai moyen de 9 mois (sans les remises), incluant un délai de délibéré de 3 mois. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience.	- Délai moyen de 9 mois pour les dossiers réguliers. - Délibéré de 3 mois.
	Objectif 3 Rendre des décisions qui répondent à l'objectif de qualité et de cohérence prévu par la loi. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience.	- Élaboration et diffusion des orientations de la CLP sur des problématiques ciblées en matière de qualité et de cohérence des décisions.

ORIENTATION 1

Faciliter les démarches pour les justiciables et s'assurer qu'ils disposent de toute l'information utile.

Objectif 1

Offrir de nouveaux services en ligne.

Indicateur : Disponibilité des nouveaux services

Au cours de la dernière année, les travaux sur la refonte des systèmes de mission de la CLP se sont poursuivis principalement en ce qui concerne l'architecture préliminaire. Les solutions technologiques envisagées pour répondre aux besoins du tribunal sont maintenant bien définies. Le projet est en attente de l'aval de la dirigeante principale de l'information (DPI) et du Conseil du trésor.

La refonte proposée couvre tous les volets opérationnels du traitement des dossiers de contestation. Les avantages de cette refonte sont significatifs et visent :

- Une standardisation et une efficacité accrue des opérations;
- L'ajout de nouveaux services en ligne;
- Une couverture complète de la gestion des dossiers d'un tribunal administratif;
- Des économies d'échelle sur des postes de coûts directs;
- Un portefeuille technologique à la fine pointe et qui pourra évoluer facilement.

La solution retenue par la CLP se base sur un système générique souple appelé SISTA (système intégré de services des tribunaux administratifs). La Commission d'accès à l'information a d'ailleurs privilégié cette avenue et adhéré à SISTA. D'autres tribunaux pourraient ultérieurement devenir partenaires de ce projet.

Les justiciables y trouveront aussi leur compte puisque la prestation électronique de services sera bonifiée par l'ajout de nouveaux services. À titre d'exemple, mentionnons le dépôt de documents en ligne.

Actuellement, les justiciables peuvent bénéficier des services en ligne suivants à partir du site Internet de la CLP :

- Consultation d'un dossier;
- Consultation du rôle;
- Formulaire de contestation;
- À quel bureau vous adresser;
- Changement d'adresse du travailleur;
- Service des plaintes;
- Réception par courriel des décisions ainsi que des avis d'enquête et d'audition;
- Mémento LATMP-LSST (consultation de la jurisprudence).

Le tableau 1 démontre une augmentation de l'utilisation de certains services en ligne. En effet, comparativement à l'année dernière, le dépôt des contestations en ligne s'est accru de 28 % tandis que les avis d'enquête et d'audition ainsi que les décisions expédiées par courriel ont augmenté de 15 %. Les services en ligne sont de plus en plus utilisés par les justiciables. Outre leur rapidité, ils génèrent des économies importantes de temps et d'argent, notamment pour l'envoi de la correspondance du tribunal par courriel plutôt que par la poste.

TABLEAU 1
Nombre d'utilisateurs des services en ligne

Services	2007-2008	2008-2009
Dépôt des contestations en ligne	4 784	6 139
Avis d'enquête et d'audition expédiés par courriel	57 428	66 157
Décisions expédiées par courriel	30 387	35 078

Mention spéciale pour la CLP

Finaliste dans la catégorie «gouvernement en ligne», une mention spéciale a été décernée à la CLP lors du gala des *Prix d'excellence 2008 de l'administration publique du Québec*. La Commission s'est démarquée par l'envoi des avis d'enquête et d'audition par courriel et la consultation du rôle sur Internet, deux services en ligne très appréciés des justiciables.

De gauche à droite : Wilner Laforest, directeur des ressources informationnelles et matérielles, accompagné d'employés affectés aux technologies, Claude Bédard, Johanne Audy, Christian McCarthy, Luc Lapointe, Ann Corneau, Michèle Tremblay et Danielle Renaud.

Toujours à l'avant-garde des nouvelles technologies, la CLP entend se positionner comme un chef de file pour la création d'un véritable tribunal en ligne.

Objectif 2

Maintenir un service de renseignements fiable et efficace qui permet aux justiciables de bien comprendre le fonctionnement de la CLP et le cheminement de leur dossier.

Indicateur : Degré de connaissance et de satisfaction des justiciables

Plusieurs moyens sont à la disposition des justiciables qui désirent se renseigner sur la Commission. Outre les dépliants, mentionnons que le site Internet de la CLP contient toute l'information utile et permet d'accéder aux services en ligne. Pour les personnes moins familiarisées avec le fonctionnement du tribunal, une vidéo explique clairement le cheminement d'une contestation, de l'ouverture du dossier jusqu'à la décision. Cet outil novateur a d'ailleurs permis à la CLP de se classer finaliste pour les prix Zénith 2009. Ces prix récompensent les meilleures réalisations des communicateurs du gouvernement du Québec. De plus, les internautes intéressés par les activités de la CLP peuvent s'abonner gratuitement au bulletin d'information électronique *Info Tribunal*.

La Commission a aussi participé, à titre d'exposant, au Grand Rendez-vous santé et sécurité du travail, à Montréal, et au Forum santé et sécurité du travail, à Québec. Ces événements constituent un lieu privilégié d'échanges pour les justiciables. Ce contact direct permet de répondre aux interrogations des visiteurs et de promouvoir les services du tribunal.

Ouverture de nouveaux points de service

Dans un souci d'accessibilité et d'uniformité des services, la Commission souhaite ouvrir quatre nouveaux points de service au cours de la prochaine année à Baie-Comeau, à New Richmond, à Rivière-du-Loup et à Roberval. Aucun personnel permanent ne sera affecté à ces points de service qui seront utilisés pour tenir des audiences ou des séances de conciliation.

Actuellement, le tribunal tient des audiences dans des établissements hôteliers, ce qui est peu approprié pour le bon fonctionnement de la justice administrative. Ces nouvelles installations contribueront certainement à offrir un meilleur service aux justiciables du Québec.

Plaintes des justiciables

Peu de plaintes sont déposées à la CLP, ce qui constitue un excellent indicateur du taux de satisfaction des justiciables. En 2007-2008, la CLP avait enregistré 134 plaintes comparativement à 115 cette année, représentant une diminution de 14 %.

Le tableau 2 présente le nombre de plaintes traitées, les motifs concernés et le traitement réservé à chacune d'elles. Ainsi, la plainte qualifiée de fondée est celle qui requiert ou aurait pu requérir une intervention directe pour corriger la situation. La plainte est qualifiée de non fondée lorsqu'aucune intervention n'apparaît nécessaire ou utile, et la plainte fondée en partie est celle où la responsabilité est partagée entre la partie plaignante et la CLP. Les plaintes irrecevables sont celles qui ne rencontrent pas les conditions d'ouverture. Par exemple, le fait d'être en désaccord avec une décision rendue par la Commission ne constitue pas un motif de plainte. À la suite des plaintes considérées fondées ou fondées en partie, la CLP a apporté les changements nécessaires afin d'éviter qu'une telle situation se reproduise.

TABLEAU 2
Plaintes traitées du 1er avril 2008 au 31 mars 2009

MOTIFS	Plaintes non fondées		Plaintes fondées en partie		Plaintes fondées		Plaintes irrecevables		Total	
	07-08	08-09	07-08	08-09	07-08	08-09	07-08	08-09	07-08	08-09
Décision (contenu)	2	1	1	4	1	3	36	26	40	34
Décision (délibéré)	1	1	-	-	15	12	-	-	16	13
Lois et règlements	-	3	-	-	-	-	-	3	-	6
Procédures administratives	5	3	3	4	3	6	-	-	11	13
Mise au rôle/état du dossier	7	10	5	2	15	2	2	3	29	17
Comportement du personnel[2] et qualité des services	5	4	2	4	5	4	4	5	16	17
Audience	3	-	1	-	4	2	-	-	8	2
Langue	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Conciliation	3	4	2	-	1	4	3	-	9	8
Autres	1	3	-	-	-	-	4	1	5	4
Total	27	29	14	14	46	34	49	38	134	115

2. Pour des fins statistiques, le mot personnel inclut les juges administratifs et les membres issus des associations d'employeurs et des associations syndicales.

ORIENTATION 2

Rendre les décisions dans les délais prévus par la loi en apportant un soin constant à leur contenu et à leur présentation.

Objectif 1

Pour les dossiers prioritaires, rendre les décisions dans un délai moyen de 3 mois (sans les remises), incluant un délai de délibéré de 2 mois. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience.

Objectif 2

Pour les dossiers réguliers, rendre les décisions dans un délai moyen de 9 mois (sans les remises), incluant un délai de délibéré de 3 mois. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience.

Indicateur : Délais de décision et délibéré

Le tableau 3 présente l'évolution du délai moyen entre la réception de la contestation et la décision, et ce, selon le type de dossier. Bien qu'il reste inférieur au délai prévu à la loi, le délai moyen pour l'ensemble des dossiers a légèrement augmenté en 2008-2009, passant de 8,3 mois à 8,7 mois. Cette hausse s'explique par le fait que les directions régionales ont été invitées à accorder une attention particulière à la fermeture de dossiers qui dataient de quelques années et qui étaient encore ouverts, ce qui a eu une incidence marquée sur les délais. Il est d'ailleurs possible que cette hausse se poursuive au cours de la prochaine année, et ce, pour la même raison. Par contre, pour les dossiers urgents avec remises, le tribunal a réussi à réduire les délais de près deux mois. En matière de financement, les formations de trois juges administratifs désignées par la présidence ont donné de bons résultats. Une formation a été créée, deux ont rendu leurs décisions et une dernière doit entendre la cause qui lui a été assignée sous peu. En outre, la CLP a procédé au regroupement de nombreux dossiers. Dans les deux cas, quelques dizaines ou centaines de dossiers sont alors réunis et une seule décision est rendue. La logistique est plus complexe, car la CLP doit parfois tenir compte des disponibilités de plusieurs parties, représentants et procureurs. À court terme, cette procédure peut augmenter le délai de fermeture de dossiers, comme le démontre le tableau. Cependant, à long terme elle donne d'excellents résultats et se révèle beaucoup moins coûteuse que s'il y avait une audience dans chacun des dossiers.

Les résultats en regard des objectifs stratégiques

ORIENTATION 2

« Les juges administratifs et les membres du personnel veulent offrir aux justiciables le meilleur service possible, et ce, à chacune des étapes du cheminement de leur contestation. »

TABLEAU 3
Délai moyen entre la réception de la contestation et la décision selon le type de dossier

Priorité	Délai prévu par la loi	Délai moyen 2007-2008		Délai moyen 2008-2009	
		Sans remises	Avec remises	Sans remises	Avec remises
Division réparation et indemnisation					
Urgent[1]	---	6,4 mois	11,9 mois	6,4 mois	10,0 mois
Prioritaire[2]	3 mois	8,0 mois	14,2 mois	8,6 mois	14,6 mois
Régulier	9 mois	8,2 mois	12,9 mois	8,5 mois	13,7 mois
Division du financement	9 mois	9,0 mois	10,9 mois	9,6 mois	11,7 mois
Tous les dossiers		8,3 mois	12,2 mois	8,7 mois	13,6 mois

Motifs urgents	Motifs prioritaires
> Réduction ou suspension d'une indemnité > Affectation à d'autres tâches > Fermeture du lieu de travail > Droit de refus > Mesures disciplinaires > Décision d'un inspecteur de la CSST	> Existence d'une lésion professionnelle (autre que récidive, rechute, aggravation) > Statut du travailleur > Date de consolidation > Existence – évaluation des limitations fonctionnelles

Lilianne Beaudin, *préposée aux renseignements*

TABLEAU 4
Délai moyen (en mois) selon les régions

Régions	Sans remises	Avec remises
Abitibi-Témiscamingue	8,7	18,7
Chaudière-Appalaches	8,5	12,7
Estrie	6,5	11,4
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord	9,1	13,7
Lanaudière	9,9	13,9
Laurentides	12,0	17,4
Laval	8,3	13,2
Mauricie et Centre-du-Québec	7,2	12,8
Montérégie	9,7	15,5
Montréal	8,4	14,2
Outaouais	10,5	14,6
Québec	7,3	10,3
Richelieu-Salaberry	8,6	13,6
Saguenay—Lac-Saint-Jean	6,7	9,5
Yamaska	10,1	14,2
Délai moyen	8,7	13,6

Une année record pour la fermeture des dossiers

L'année 2008-2009 a été marquée par une performance extraordinaire du tribunal. En effet, l'objectif de traiter tous les dossiers ouverts a été atteint dans une proportion de 98 %, ce qui est remarquable. La Commission a ouvert 28 355 dossiers et en a fermé 27 980. Cela représente un écart de seulement 375 dossiers.

Pour arriver à ces résultats, la Commission a tenu des blitz dans plusieurs régions où juges administratifs, juges administratifs coordonnateurs, membres issus des associations d'employeurs et des associations syndicales, conciliateurs, assesseurs et personnel de soutien se sont mobilisés pour traiter le plus grand nombre de dossiers possible au cours d'une même semaine. De décembre 2008 à février 2009, sept blitz ont eu lieu dans les villes de Joliette, Lévis, Laval, Gatineau, Saint-Georges, Rimouski et Val-d'Or. Ceux-ci ont permis de fermer près de 600 dossiers. Le tribunal planifie aussi le plus important blitz de son histoire qui se tiendra dans la Direction régionale des Laurentides. Plus de 400 dossiers sont inscrits pour être entendus en audience dans la semaine du 6 juillet 2009.

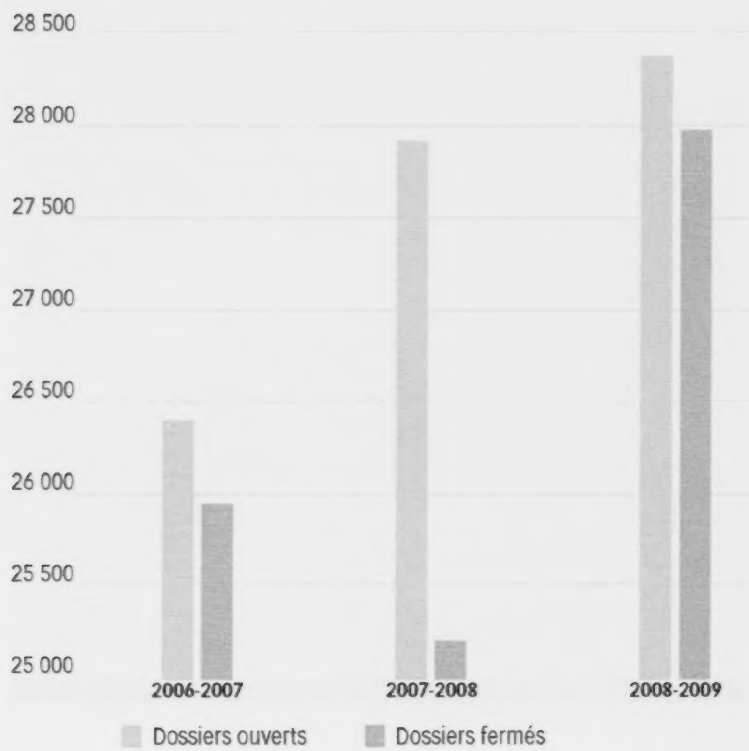
Par ailleurs, la structure de la Vice-présidence des opérations a été modifiée. Ainsi, les activités de l'équipe volante, composée de juges administratifs, de conciliateurs et d'assesseurs, ont été transférées principalement dans les directions régionales de Québec et de Montréal. Un comité sur la planification des opérations a été mandaté pour prévoir les besoins récurrents quant au nombre de juges administratifs, de conciliateurs, d'assesseurs et d'employés de soutien requis par les directions régionales. Ces dernières peuvent maintenant bénéficier d'un plan d'entraide interrégionale pour répondre à leurs demandes d'aide ponctuelles. Un comité sur le suivi des opérations du tribunal a aussi été créé pour analyser l'ensemble des opérations ayant des retombées importantes sur la qualité des services aux justiciables. Ce comité a également pour mandat de recommander des améliorations.

À l'été 2008, une vaste consultation a été menée auprès des conciliateurs, des juges administratifs et des juges administratifs coordonnateurs sur certains aspects opérationnels du travail des conciliateurs. Cette consultation avait pour objectif d'assurer aux justiciables un processus de conciliation uniforme dans toutes les directions régionales. Les travaux se sont terminés à la fin du mois de mars 2009 et ont donné lieu à la mise en place d'orientations générales.

TABLEAU 5A
Dossiers ouverts et fermés

	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Dossiers ouverts	**26 396**	**27 933**	**28 355**
Dossiers fermés	**25 951**	**25 160**	**27 980**
À la suite d'une audience ou sur dossier	9 477	8 922	9 864
À la suite de la conciliation	12 914	12 990	13 517
À la suite de désistements naturels et de fermetures administratives	3 560	3 248	4 599

TABLEAU 5B
Évolution du nombre de dossiers ouverts et fermés



ORIENTATION 2

« Les juges administratifs ont à cœur le bon déroulement de la justice administrative avec respect et efficience. »

TABLEAU 6
Dossiers ouverts selon les motifs et les régions en 2008-2009

Motifs *	Nombre
Retrait préventif	321
Mesures disciplinaires	187
LSST (autres)	182
LATMP (urgences)	62
Notion de lésion	11 418
Prestations	3 309
Financement	4 744
LATMP (autres)	53
Médical	7 984
Maladies pulmonaires	95
TOTAL	28 355

* Une définition de chacun des motifs se trouve à l'annexe 1.

Régions	Nombre
Abitibi-Témiscamingue	578
Chaudière-Appalaches	1 786
Estrie	964
Gaspésie— Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord	1 729
Lanaudière	2 411
Laurentides	2 070
Laval	1 633
Mauricie et Centre-du-Québec	2 032
Montérégie	1 848
Montréal	5 730
Outaouais	677
Québec	2 483
Richelieu-Salaberry	2 047
Saguenay—Lac-Saint-Jean	978
Yamaska	1 389
TOTAL	28 355

Michel-Claude Gagnon, *juge administratif coordonnateur* **Jean-Luc Rivard**, *juge administratif* **Claude Verge**, *directeur des services juridiques par intérim*

TABLEAU 7
Dossiers fermés selon les motifs et les régions en 2008-2009

Motifs	Nombre
Retrait préventif	347
Mesures disciplinaires	179
LSST (autres)	164
LATMP (urgences)	55
Notion de lésion	11 942
Prestations	3 282
Financement	3 779
LATMP (autres)	62
Médical	8 044
Maladies pulmonaires	126
TOTAL	27 980

Régions	Nombre
Abitibi-Témiscamingue	697
Chaudière-Appalaches	1 715
Estrie	986
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord	1 668
Lanaudière	2 543
Laurentides	2 187
Laval	1 394
Mauricie et Centre-du-Québec	1 982
Montérégie	1 751
Montréal	5 315
Outaouais	621
Québec	2 561
Richelieu-Salaberry	2 053
Saguenay—Lac-Saint-Jean	1 145
Yamaska	1 362
TOTAL	27 980

TABLEAU 8
Dossiers fermés à la suite d'une décision sur le fond en 2008-2009

Motifs	Nombre
Retrait préventif	126
Mesures disciplinaires	72
LSST (autres)	41
LATMP (urgences)	21
Notion de lésion	3 626
Prestations	1 380
Financement	2 146
LATMP (autres)	27
Médical	2 372
Maladies pulmonaires	53
TOTAL	9 864

Régions	Nombre
Abitibi-Témiscamingue	300
Chaudière-Appalaches	610
Estrie	344
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord	723
Lanaudière	841
Laurentides	761
Laval	471
Mauricie et Centre-du-Québec	646
Montérégie	530
Montréal	1 839
Outaouais	205
Québec	912
Richelieu-Salaberry	787
Saguenay—Lac-Saint-Jean	504
Yamaska	391
TOTAL	9 864

TABLEAU 9
Dossiers fermés à la suite d'un désistement en 2008-2009[3]

Motifs	Nombre
Retrait préventif	81
Mesures disciplinaires	95
LSST (autres)	115
LATMP (urgences)	28
Notion de lésion	6 864
Prestations	1 449
Financement	1 556
LATMP (autres)	30
Médical	4 108
Maladies pulmonaires	59
TOTAL	14 385

Régions	Nombre
Abitibi-Témiscamingue	339
Chaudière-Appalaches	859
Estrie	535
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord	776
Lanaudière	1 408
Laurentides	1 126
Laval	763
Mauricie et Centre-du-Québec	1 035
Montérégie	954
Montréal	2 694
Outaouais	341
Québec	1 228
Richelieu-Salaberry	1 028
Saguenay—Lac-Saint-Jean	532
Yamaska	767
TOTAL	14 385

3. 69 % de ces désistements sont survenus à la suite d'une activité de conciliation.

Remises d'audience

Les tableaux 10 et 11 présentent le portrait global et régional des remises d'audience. Pour l'ensemble de la province, le pourcentage de remises a diminué passant de 31 % à 29 %. En ce qui concerne les audiences dont la date avait été convenue avec les parties, le pourcentage de remises varie de 19 % à 20 %.

Soucieux d'améliorer l'efficacité de la mise au rôle et de l'utilisation optimale des ressources, un groupe de travail a été créé afin d'élaborer et de rendre publiques des orientations générales concernant le traitement des demandes de remise d'audience. Les travaux sont en cours et les résultats sont attendus au cours de la prochaine année.

TABLEAU 10
Remises d'audience

2006-2007	2007-2008	2008-2009
30 %	31 %	29 %

TABLEAU 11
Remises d'audience selon les régions

Régions	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Abitibi-Témiscamingue	32 %	30 %	26 %
Chaudière-Appalaches	29 %	29 %	27 %
Estrie	24 %	27 %	27 %
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord			
Bureau local de Gaspé	30 %	30 %	34 %
Bureau local de Rimouski	36 %	32 %	28 %
Bureau local de Sept-Îles	31 %	26 %	28 %
Lanaudière	29 %	30 %	29 %
Laurentides	31 %	28 %	28 %
Laval	37 %	37 %	28 %
Mauricie et Centre-du-Québec	33 %	37 %	32 %
Bureau local de Drummondville	25 %	30 %	30 %
Montérégie	32 %	31 %	28 %
Montréal	33 %	35 %	34 %
Outaouais	23 %	34 %	30 %
Québec	27 %	28 %	24 %
Richelieu-Salaberry	27 %	27 %	27 %
Bureau local de Salaberry-de-Valleyfield	29 %	28 %	30 %
Saguenay—Lac-Saint-Jean	22 %	25 %	26 %
Yamaska	28 %	28 %	26 %
PROVINCE	30 %	31 %	29 %

La conciliation

Des 27 980 dossiers fermés en 2008-2009, 13 517 l'ont été grâce à la conciliation, soit 48,3 %.

Dans 3 635 dossiers de conciliation, les parties sont parvenues à un accord qui a ensuite été entériné par un juge administratif, conformément à l'article 429.46 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Le tableau 12 montre l'évolution du nombre de dossiers fermés par la conciliation.

Dans 9 882 dossiers, le requérant s'est désisté à la suite d'une activité de conciliation. Ce nombre inclut 5 320 transactions conclues entre les parties en vertu du Code civil du Québec.

Le nombre de dossiers fermés par la conciliation est plus élevé que l'an dernier. Toutefois, sur l'ensemble des décisions rendues par le tribunal, le pourcentage des règlements en conciliation a diminué par rapport à l'an dernier en raison d'un plus grand nombre de dossiers fermés à la suite d'une audience.

TABLEAU 12
Dossiers fermés par la conciliation

2006-2007	2007-2008	2008-2009
12 914	12 990	13 517
50 %	52 %	48 %

TABLEAU 13

Dossiers fermés à la suite d'un accord de conciliation selon les motifs et les régions

Motifs	Nombre
Retrait préventif	140
Mesures disciplinaires	10
LSST (autres)	7
LATMP (urgences)	5
Notion de lésion	1 430
Prestations	436
Financement	65
LATMP (autres)	4
Médical	1 524
Maladies pulmonaires	14
TOTAL	3 635

Régions	Nombre
Abitibi-Témiscamingue	55
Chaudière-Appalaches	241
Estrie	102
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord	164
Lanaudière	292
Laurentides	294
Laval	158
Mauricie et Centre-du-Québec	291
Montérégie	262
Montréal	761
Outaouais	75
Québec	415
Richelieu-Salaberry	232
Saguenay—Lac-Saint-Jean	103
Yamaska	190
TOTAL	3 635

TABLEAU 14

Évolution du nombre de dossiers fermés à la suite d'un accord de conciliation

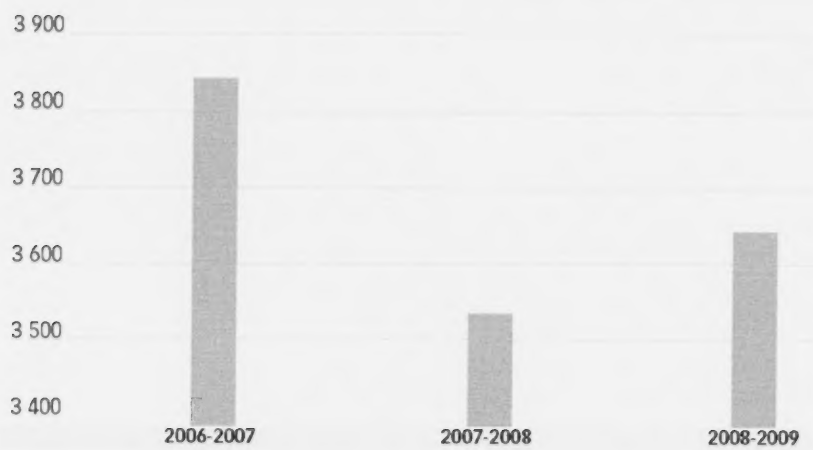


TABLEAU 15
Dossiers en traitement au 31 mars 2009

Audience tenue	925	4,5 %
Date d'audience fixée	9 701	47,4 %
Conciliation en cours	1 356	6,6 %
Dossiers en suspens	186	0,9 %
Dossiers en préparation pour la mise au rôle	8 317	40,6 %
Total	20 485	100 %

Objectif 3

Rendre des décisions qui répondent à l'objectif de qualité et de cohérence prévu par la loi. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience.

Indicateurs : Nombre et nature des activités de diffusion réalisées

L'article 422 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles prévoit que le président de la Commission des lésions professionnelles peut, s'il l'estime utile en raison de la complexité ou de l'importance d'un recours, désigner trois juges administratifs pour l'instruire et en décider.

En 2008-2009, la présidence a ainsi constitué une formation composée de trois juges administratifs pour décider des questions suivantes :

- Paiement des intérêts en vertu de l'article 364 de la LATMP dans le contexte d'une controverse jurisprudentielle où deux courants s'opposent : selon le premier, les intérêts doivent être payés en fonction de la totalité des indemnités versées par la CSST, peu importe que le travailleur ait ou non subi un dommage du fait de la non-disposition des sommes d'argent au moment où elles auraient dû être versées, selon le second, des intérêts doivent être versés en vue de compenser le dommage subi par une personne du fait qu'elle n'a pu disposer en temps et lieu du capital qui lui était dû. Le dossier suit son cours.
- Application du Règlement sur la nouvelle détermination de la classification, de la cotisation d'un employeur et de l'imputation du coût des prestations en relation avec l'article 327 de la LATMP. Le dossier suit son cours.

La cohérence décisionnelle

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) prévoit que le président du tribunal doit favoriser la participation des juges administratifs à l'élaboration d'orientations générales en vue de maintenir un niveau élevé de qualité et de cohérence des décisions.

Une juge administrative est assignée exclusivement aux questions de cohérence décisionnelle de la Commission. Son mandat consiste, entre autres choses, à répertorier les controverses jurisprudentielles au sein du tribunal et à préparer la documentation qui en fait état. Elle est aussi responsable d'effectuer une tournée de toutes les équipes de juges administratifs deux fois par année.

En avril et mai 2008, tous les juges administratifs de la Commission ont été invités, pendant la tournée du printemps, à réfléchir sur les questions suivantes :

- Les problématiques relatives au versement de l'indemnité de remplacement du revenu lors de la cessation d'une assignation temporaire;
- La méthode de calcul de l'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique en présence d'un déficit anatomo-physiologique et d'un préjudice esthétique.

En septembre et octobre 2008, lors de la tournée de l'automne, les thèmes suivants ont été abordés :

- Le caractère indissociable ou dissociable du délai de réclamation ou de demande de révision par rapport au fond du litige;
- Le calcul de l'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique (APIPP) en présence de séquelles antérieures et lors de l'évaluation des séquelles à des organes symétriques.

Création d'une équipe de cohérence en santé et sécurité du travail

Préoccupée par la question de la cohérence décisionnelle dans les dossiers de santé et de sécurité du travail, la CLP a créé une équipe de juges spécialisés dans ce domaine ou appelés à le devenir. Les litiges découlant de l'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail seront entendus par les membres de cette équipe composée de seize juges administratifs et d'une juriste.

L'équipe restreinte sur le financement

Près de 80 juges administratifs, regroupés au sein de deux équipes, entendent toutes les requêtes en matière de financement. Il s'agit principalement des dossiers d'imputation, de classification, de cotisation et de suivi de l'expérience à la suite d'un acte juridique entre deux entreprises, par exemple lors d'une vente ou d'une fusion. Ils analysent également la jurisprudence du tribunal en financement, identifient les controverses existantes et examinent les nouvelles dispositions législatives et réglementaires afin de prévenir la naissance de nouvelles controverses.

Lors des quatre réunions de l'équipe tenues en 2008-2009, les discussions ont porté principalement sur les sujets suivants :

- La jurisprudence récente, tant de la CLP que des tribunaux judiciaires;
- Les critères de la notion « d'obérer injustement » de l'article 326 de la LATMP;
- Les risques reliés aux activités des centres hospitaliers dans l'analyse de la notion d'injustice de l'article 326 de la LATMP pour les cas de lésions attribuables à des tiers;
- L'interprétation des notions d'activités dites « de soutien » par rapport aux activités dites « de natures diverses » selon l'article 7 du Règlement concernant la classification des employeurs, la déclaration des salaires et les taux de cotisation;
- La nouvelle approche de la CSST en matière d'interruption d'assignation temporaire à la suite d'une maladie intercurrente (article 326 de la LATMP, obérer injustement);
- La nouvelle grille d'analyse de la CSST pour calculer le partage de coûts de l'article 329 de la LATMP, basée sur la durée maximale de consolidation (ou la chronicisation) des lésions professionnelles, en vigueur depuis mai 2007.

Un comité composé de juges administratifs et d'assesseurs a poursuivi ses travaux sur la question de la norme biomédicale d'une déficience faisant partie de la notion de travailleur handicapé. Des documents de travail traitant de la norme biomédicale au niveau de l'épaule, de la sténose spinale et du rachis ont été préparés.

Par ailleurs, la CLP a rendu une décision importante en regard de l'appréciation de la nouvelle table des durées de consolidation des lésions professionnelles élaborée par la CSST en mai 2007 (*Société de coopérative agricole des Appalaches et CSST*, 340820-03B-0802, 09-02-03, R. Deraiche).

L'équipe spéciale de révision et de révocation

Cette équipe est composée de seize juges administratifs qui reçoivent, dès leur désignation, une formation spécifique en matière de révision. Lors des réunions tenues en 2008-2009, les discussions ont porté principalement sur les sujets suivants :

- La jurisprudence des tribunaux supérieurs et les normes de contrôle en matière de révision judiciaire;
- Les critères de révision interne (article 429.56 de la LATMP);
- La jurisprudence pertinente du tribunal;
- L'assignation des dossiers, la confection des rôles et la préparation des dossiers en révision;
- La qualité rédactionnelle des décisions.

Recours en révision et à la Cour supérieure du Québec

Le tableau 16 présente l'évolution du nombre de recours en révision qui sont en lien avec le nombre de décisions rendues sur dossier ou à la suite d'une audience. Ces indicateurs sont utiles pour susciter la réflexion et attirer l'attention des juges administratifs sur certains aspects de leurs décisions. On ne peut toutefois en tirer des conclusions sans tenir compte des motifs des recours et des décisions en découlant.

TABLEAU 16
Recours en révision et à la Cour supérieure du Québec

	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Décisions	9 477	8 922	9 864
Recours en révision et révocation devant la CLP	601 (6,3 %)	578 (6,5 %)	558 (5,6 %)
Recours à la Cour supérieure du Québec	51 (0,5 %)	44 (0,5 %)	57 (0,6 %)

L'application des exigences législatives et gouvernementales

« Réputé pour son caractère novateur en technologies, la CLP entend accroître son accessibilité en offrant de nouveaux services électroniques pour un véritable tribunal en ligne. »

L'allégement réglementaire

Outre le numéro d'entreprise du Québec (NEQ) utilisé depuis quelques années, la CLP n'a identifié aucune autre mesure d'allégement réglementaire ou administratif dont elle pourrait faire bénéficier les entreprises du Québec. Toutefois, les services en ligne offerts par le tribunal, s'adressent à la fois aux citoyens et aux employeurs. Ces services peuvent alléger certaines tâches liées à la formulation d'un recours auprès du tribunal ou à la défense des droits des entreprises.

L'accès à l'information et la protection des renseignements personnels

À titre de tribunal administratif de dernière instance, exerçant essentiellement une fonction juridictionnelle, la Commission reçoit peu de demandes d'accès à l'information au sens de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Soulignons que les demandes formulées par les parties ou par leurs représentants, afin d'obtenir une copie d'un document contenu dans leur dossier de contestation, ne sont pas considérées comme des demandes au sens de la Loi et ne sont donc pas comptabilisées.

La CLP a reçu une demande d'accès à un dossier de contestation par un tiers. Le tribunal a répondu favorablement après avoir estimé que le demandeur ne poursuivait pas une fin illégitime.

Francis Lachance, *directeur général de l'administration* **Marco Gagnon**, *analyste en informatique* **Johanne Audy**, *responsable Lotus Notes et webmestre*

Une demande d'accès à des politiques et autres documents administratifs de la CLP a également reçu une réponse favorable et a été traitée dans un délai de 15 jours en raison du nombre important de documents à rassembler.

La CLP a donné suite à deux demandes adressées par la CSST qui visaient à remplacer des documents dans les dossiers de contestation. Soulignons que la Commission d'accès à l'information (CAI) avait accueilli ces demandes de rectification de dossiers faites par les travailleurs.

Plusieurs demandes d'accès s'inscrivent dans le cadre d'une vérification préalable à une transaction commerciale afin de savoir si un employeur ou une entreprise est ou a été partie à un litige devant la CLP. L'an dernier, 37 de ces demandes ont reçu une réponse dans un délai moyen de 5,5 jours, ce qui est de beaucoup inférieur au délai maximal de 20 jours prévu par la Loi.

Décisions de la Commission d'accès à l'information

En 2008-2009, la Commission d'accès à l'information a été saisie de trois dossiers concernant la CLP. Dans le premier cas, une demande de transmission d'un rapport d'enquête a fait l'objet d'un désistement. Dans le deuxième dossier, la CLP a transmis un document caviardé au demandeur à la suite d'une décision de la CAI. Finalement, dans le troisième dossier, la CAI a rejeté la demande après avoir constaté que la CLP avait fourni au demandeur la copie intégrale de ses deux dossiers de contestation.

La protection des renseignements personnels

Les renseignements que la CLP obtient dans le cadre du processus d'adjudication ne sont pas confidentiels, sauf certaines exceptions prévues dans la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (huis clos et ordonnance de non-publication ou de non-divulgation). Par ailleurs, les renseignements obtenus dans le cadre de la conciliation sont confidentiels, comme l'indique la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). Les renseignements personnels concernant les employés et les membres de la CLP sont également confidentiels.

En 2008-2009, le comité sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels a travaillé à la mise en application du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels, ce qui demandera des modifications au site Internet à compter de l'automne 2009. Cette équipe élabore également, en collaboration avec le comité sur la sécurité du personnel, une politique sur la vidéosurveillance. De plus, une Directive sur la communication de renseignements personnels confidentiels en vue de prévenir un acte de violence contre la personne est en vigueur à la CLP depuis le 26 mai 2009.

En 2008-2009, la CLP a élaboré une nouvelle Politique sur la sécurité de l'information et les actifs informationnels qui repose sur une approche globale et une gestion intégrée des aspects humains, juridiques, organisationnels, technologiques et éthiques requis, et qui prend en compte les aspects reliés à l'accès aux documents de la CLP, à la protection des renseignements personnels et à la gestion documentaire.

Les codes de déontologie

En vertu de l'article 413 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le gouvernement a édicté, après consultation avec la présidence de la CLP, le Code de déontologie des membres de la Commission des lésions professionnelles dont les dispositions sont entrées en vigueur le 1er septembre 2005. Ce code a pour objet d'assurer et de promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité de la Commission, en privilégiant pour ses membres des normes élevées de conduite. Le Code comporte des dispositions applicables aux juges administratifs et d'autres spécifiques aux membres issus des associations d'employeurs et des associations syndicales ainsi que certaines dispositions s'appliquant aux deux groupes. Le manquement à un devoir ou à une règle de déontologie peut faire l'objet d'une plainte adressée au Conseil de la justice administrative (CJA). Le tableau suivant fait état des plaintes déposées au CJA au cours des trois dernières années et démontre que ces plaintes diminuent d'année en année.

TABLEAU 17
Plaintes déposées au Conseil de la justice administrative

Année	Total des plaintes déposées	Résultats des plaintes ayant été déposées (sans égard à la date de la décision rendue)		
		Plaintes irrecevables	Plaintes jugées fondées par un comité d'enquête	Dossiers en traitement
2006-2007	**15**[4] - 13 juges administratifs; - 1 membre issu des associations d'employeurs; - 1 membre issu des associations syndicales.	**9** - 5 plaintes n'étant pas de nature déontologique; - 4 plaintes de nature déontologique, mais non supportées par les faits.		**3** - 1 comité d'enquête constitué le 20 septembre 2006, décision non rendue; - 2 dossiers en attente d'examen de leur recevabilité.
2007-2008	**11** - 9 juges administratifs; - 1 membre issu des associations d'employeurs; - 1 membre issu des associations syndicales.	**9** - 8 plaintes n'étant pas de nature déontologique; - 1 plainte de nature déontologique, mais non supportée par les faits.		**9** - 1 comité d'enquête constitué le 20 septembre 2006, décision non rendue; - 1 comité d'enquête constitué le 28 octobre 2005, décision non rendue; - 1 comité d'enquête constitué le 14 mars 2007, décision non rendue; - 6 dossiers en attente d'examen de leur recevabilité.
2008-2009	**10** - 6 juges administratifs; - 2 membres issus des associations d'employeurs; - 2 membres issus des associations syndicales.	**9** - 8 plaintes n'étant pas de nature déontologique; - 1 plainte de nature déontologique, mais non supportée par les faits.	**1**[5]	**4** - 1 comité d'enquête constitué le 28 octobre 2005, décision non rendue; - 1 comité d'enquête constitué en octobre 2007, décision non rendue; - 2 dossiers en attente d'examen de leur recevabilité.

4. Ces données ont été modifiées à la suite d'une correction effectuée par le Conseil de la justice administrative.
5. Le comité d'enquête a toutefois recommandé au Conseil de ne pas imposer de sanction.

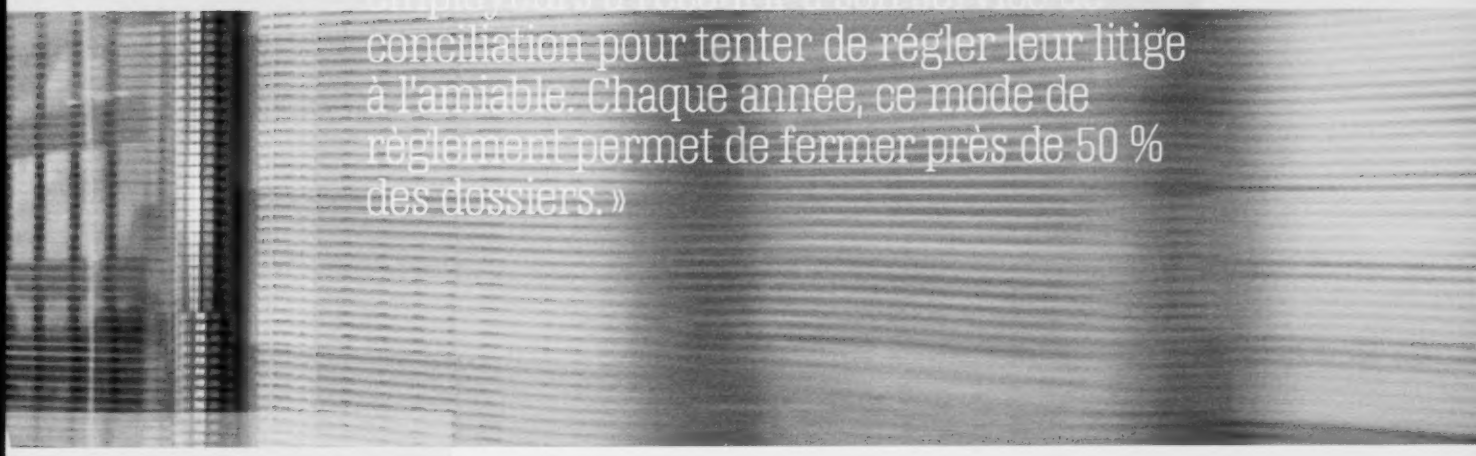
Guylaine Bourgeois, *conciliatrice* **Martine Baillargeon**, *assesseure médicale* **France Guimond**, *agente de secrétariat*

Par ailleurs, un code de déontologie a été adopté en 2000 pour les assesseurs et les conciliateurs de la Commission, et ce, en vertu de l'article 426 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ce code comporte des dispositions applicables aux assesseurs et d'autres spécifiques aux conciliateurs ainsi que certaines dispositions s'appliquant aux deux groupes. Ce code a lui aussi pour objet d'assurer et de promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité de la Commission, en privilégiant pour ses assesseurs et ses conciliateurs des normes élevées de conduite. Le manquement à un devoir ou à une règle de déontologie peut faire l'objet d'une plainte adressée directement au président de la Commission. Au cours du présent exercice, aucune plainte en provenance des parties ou de leurs représentants n'a été déposée.

L'accès à l'égalité dans l'embauche

Afin d'atteindre les objectifs gouvernementaux visant la diversité et le rajeunissement de la fonction publique québécoise, la CLP a privilégié le recrutement comme mode de dotation afin de pourvoir les emplois vacants toutes les fois que la situation le permettait. Dans cette activité de recrutement, elle doit toutefois tenir compte de l'objectif gouvernemental de réduction de la taille de l'État ainsi que du bassin de candidats disponibles pour l'emploi.

En 2008-2009, pour compléter son effectif régulier, la CLP a procédé au recrutement de 13 personnes dont 3 faisaient partie des groupes cibles. Dans ses activités de dotation pour les emplois étudiants, la CLP a atteint un taux d'embauche de 15 % d'étudiants issus des communautés culturelles, comparativement à 17 % l'année précédente, c'est-à-dire 4 sur 27 (voir tableau Membres des communautés culturelles, anglophones, autochtones et personnes handicapées – Taux d'embauche des membres des groupes cibles). En ce qui concerne la représentativité des communautés culturelles, anglophones, autochtones et des personnes handicapées chez les nouveaux employés occasionnels, elle est de 5 % comparativement à 0 % l'année précédente.



Les tableaux suivants dressent un portrait de la situation à la CLP en matière d'accès à l'égalité.

1. Données globales

Embauche totale au cours de la période 2008-2009

	Réguliers[6]	Occasionnels[7]	Étudiants	Stagiaires
Nombre total de personnes embauchées	13	19	27	4

Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2009

Effectif total (personnes)	290

Note : La donnée concernant l'effectif total n'inclut pas les juges administratifs de la CLP, puisque ceux-ci ne sont pas régis par la Loi sur la fonction publique.

6. Les données sur l'embauche du personnel régulier n'incluent que les recrutements.
7. Les données sur l'embauche du personnel occasionnel n'incluent que les nouvelles entrées en fonction durant la période visée, ce qui exclut les employés occasionnels provenant des listes de rappel ainsi que ceux déjà en fonction et dont le contrat a été renouvelé.

2. Membres de communautés culturelles, anglophones, autochtones et personnes handicapées

Taux d'embauche des membres des groupes cibles 2008-2009

Rappel de l'objectif d'embauche : atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % des nouveaux employés réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires provenant des membres des communautés culturelles, d'anglophones, d'autochtones et de personnes handicapées, afin de hausser la représentation de ces groupes dans la fonction publique.

Statuts d'emploi	Embauche totale 2008-2009	Nombre d'embauches de membres de groupes cibles 2008-2009					
		Communautés culturelles	Anglophones	Autochtones	Personnes handicapées	Total	Taux d'embauche par statut d'emploi[8] (%)
Réguliers	13	1	1		1	3	23 %
Occasionnels	19	1				1	5 %
Étudiants	27	4				4	15 %
Stagiaires	4					0	0 %

Taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi : résultats comparatifs

Taux d'embauche global des membres des communautés culturelles, des anglophones, des autochtones et des personnes handicapées

	Réguliers (%)	Occasionnels (%)	Étudiants (%)	Stagiaires (%)
2006-2007	67 %	8 %	18 %	0 %
2007-2008	0 %	0 %	17 %	0 %
2008-2009	23 %	5 %	15 %	0 %

8. Le taux d'embauche par statut d'emploi se calcule selon le nombre total de personnes issues du groupe visé dans un statut donné, par rapport à l'embauche totale en 2008-2009 dans le statut d'emploi.

Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Rappel des objectifs : pour les membres des communautés culturelles, atteindre la cible gouvernementale de 9 % de l'effectif régulier. Pour les personnes handicapées, atteindre la cible ministérielle de 2 % de l'effectif régulier.

Groupes cibles	2007		2008		2009	
	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total (%)	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total (%)	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total (%)
Communautés culturelles	7	2,3 %	9	3,0 %	10	3,4 %
Autochtones	2	0,7 %	1	0,3 %	0	0 %
Anglophones	2	0,7 %	2	0,7 %	3	1,0 %
Personnes handicapées	4	1,3 %	4	1,0 %	3	1,0 %

Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2009

Groupes cibles	Personnel d'encadrement		Personnel professionnel[9]		Personnel technicien		Personnel de bureau		Personnel des agents de la paix		Personnel ouvrier		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Communautés culturelles	1	17 %	2	2 %	2	3,9 %	5	3,8 %					10	3,4 %
Autochtones													0	0 %
Anglophones			1	1 %			2	1,5 %					3	1 %
Personnes handicapées			2	2 %			1	0,8 %					3	1 %

9. Y compris les ingénieurs, avocats, notaires, conseillers en gestion des ressources humaines, enseignants, médecins et dentistes.

3. Femmes

Taux d'embauche des femmes en 2008-2009 par statut d'emploi

	Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires	Total
Nombre de femmes embauchées	8	16	20	1	45
Pourcentage par rapport au nombre total d'embauches en 2008-2009	62 %	84 %	74 %	25 %	71 %

Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2009

	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel[10]	Personnel technicien	Personnel de bureau	Personnel des agents de la paix	Personnel ouvrier	Total
Nombre total d'employés réguliers	6	100	51	131		2	290
Nombre de femmes ayant le statut d'employé régulier	1	48	40	113		0	202
Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier total de la catégorie (%)	17 %	48 %	78 %	86 %		0 %	70 %

10. Y compris les ingénieurs, avocats, notaires, conseillers en gestion des ressources humaines, enseignants, médecins et dentistes.

Le programme de développement des ressources humaines

Au cours de l'exercice financier 2008-2009, la CLP a consacré 2,42 % de sa masse salariale à la formation, pour un total de 1 283,8 jours-personnes. Ce pourcentage dépasse les exigences de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre qui prévoit que tout employeur dont la masse salariale dépasse 250 000 $ doit investir 1 % de cette masse salariale en formation.

Plusieurs séances de formation ont été offertes en fonction des responsabilités assumées au sein du tribunal. Voici certaines activités qui ont particulièrement marqué l'année 2008-2009 au plan de la formation et du perfectionnement :

- Formation sur l'accueil des personnes handicapées offerte au personnel de soutien;
- La refonte des systèmes informatiques et la gestion du changement;
- Formation sur la sécurité en ligne;
- Techniques pédagogiques pour l'équipe des formateurs multiplicateurs;
- Formation sur la notion de civilité;
- Colloque sur les défis du médiateur institutionnel.

Santé et mieux-être du personnel

Depuis plusieurs années déjà, la Commission se préoccupe de la santé et du mieux-être des membres de son personnel en organisant différentes activités. À titre d'exemple, mentionnons le programme « Bouger, c'est payant ! », qui prévoit le remboursement d'un montant pour l'inscription à des activités physiques, la campagne de vaccination antigrippale et la Journée nationale du sport et de l'activité physique.

De plus, le comité de santé et de mieux-être du personnel de la CLP a organisé des activités de sensibilisation et un concours dans le cadre de la Semaine nationale de la santé mentale. Le personnel a également été invité à participer au programme « Au cœur du travail », en partenariat avec la Fondation des maladies du cœur du Québec.

Au cours de la dernière année, la Commission a adopté une politique concernant l'octroi d'un congé pour don de sang afin d'inciter le personnel à participer aux collectes organisées par Héma-Québec.

L'emploi et la qualité de la langue française dans l'administration

La langue utilisée devant la CLP est régie par la Politique linguistique adoptée par le tribunal en 2002. Les règles énoncées dans cette politique ont valeur de directive interne et doivent être respectées par tous les membres et le personnel de la CLP. Elles ont été élaborées conformément à la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration et à la Charte de la langue française laquelle prévoit des dispositions particulières en ce qui a trait à la langue de la législation et de la justice.

Au cours de la dernière année, l'Office québécois de la langue française (OQLF) a tenu une rencontre avec les mandataires de l'application de la Charte de la langue française. L'Office a présenté ses constats sur les messages d'accueil enregistrés et sur les sites Web gouvernementaux. La CLP a, par la suite, révisé ses messages d'accueil pour les rendre conformes aux recommandations de l'OQLF.

Le plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Au cours de l'exercice financier 2008-2009, la Commission a procédé à certaines améliorations pour faciliter l'intégration des personnes handicapées. Voici le bilan des mesures mises en place :

- Participation du personnel de la CLP (gestionnaires, conciliateurs, techniciens en droit et personnel de soutien) à l'une des sept sessions de sensibilisation sous le thème « Accueil des personnes handicapées, facilitez vos contacts »;
- Consignation et suivi de tous les renseignements pertinents concernant l'accessibilité des locaux et les travaux à réaliser dans les édifices qui sont la propriété de la Société immobilière du Québec (SIQ) ou en location auprès d'un propriétaire du secteur privé;
- Amélioration de l'accès aux aires d'accueil et installation de portes avec ouverture automatique aux bureaux de Gaspé, de Joliette et de Lévis;
- Adaptation du site Internet de la CLP aux normes du *Web Accessibility Initiative*;
- Information transmise aux gestionnaires sur le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées pour effectuer un stage à la CLP.

Précisons que le tribunal n'a reçu aucune plainte de la part des justiciables concernant l'accès aux documents et aux services.

La CLP a également adopté, tel que prescrit par la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, son Plan d'action 2009-2010 à l'égard des personnes handicapées. Il est disponible sur le site Internet de la CLP.

La diffusion des décisions de la CLP

Selon les articles 382 et 383 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), la CLP doit constituer une banque de jurisprudence et un plumitif informatisés et les rendre accessibles aux juges administratifs, aux membres issus des associations d'employeurs et des associations syndicales, aux assesseurs, aux conciliateurs et aux autres membres désignés de son personnel. Cette banque de décisions a également un caractère public aux fins de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Les personnes qui s'intéressent à la jurisprudence de la CLP peuvent y accéder très facilement, puisque toutes les décisions de la CLP sont disponibles sur Internet dans les banques de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ). Deux types d'accès sont possibles :

- Un accès **gratuit** à toutes les décisions rendues par la CLP depuis le 1er avril 1998 sur le site www.jugements.qc.ca;
- Un accès **payant** à la Banque CLP dans AZIMUT où les décisions sont indexées, classées et documentées, ce qui permet de repérer rapidement l'information désirée. Cette banque contient :
  - > tous les textes intégraux des décisions rendues par la CLP;
  - > les jugements des tribunaux supérieurs lorsque la CLP est l'une des parties en cause;
  - > l'indexation et les résumés de 25 % des décisions rendues par la CLP au cours de l'année 2008-2009.

Dans AZIMUT, on peut aussi consulter la Banque CALP qui contient, pour la période de mars 1986 à mars 1998, tous les résumés et les textes intégraux des décisions rendues par la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP) et des jugements provenant des tribunaux supérieurs lorsque la CALP était l'une des parties en cause.

Par ailleurs, deux publications produites par la SOQUIJ, et disponibles sur abonnement, permettent de faire connaître les décisions ou jugements sélectionnés pour leur intérêt jurisprudentiel :

- La publication *Commission des lésions professionnelles Express*, qui paraît huit fois par année sur support papier et électronique, contient quelque 285 résumés de décisions rendues par la CLP et les tribunaux supérieurs lorsque la CLP est l'une des parties en cause;
- Le recueil *Décisions de la Commission des lésions professionnelles*, qui paraît quatre fois par année, contient les résumés et les textes intégraux de quelque 155 décisions publiées dans le CLP Express.

Le développement durable

La Commission des lésions professionnelles a élaboré son plan d'action 2008-2013. Plusieurs mesures sont prévues pour favoriser des actions qui tiennent compte des principes de développement durable. Le tableau ci-dessous dresse un bilan des réalisations pour l'année 2008-2009.

Activités réalisées au cours de l'exercice 2008-2009

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 1 : Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière ainsi que l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 1 : Faire connaître aux membres du personnel de la Commission la nature et la portée du concept de développement durable ainsi que les principes retenus dans la Stratégie gouvernementale de développement durable.

	GESTES	SUIVIS
Action 1 Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation à la démarche de développement durable.	> Créer une rubrique sur le développement durable dans le site intranet de la Commission;	Complété
	> Élaborer et offrir des activités de sensibilisation et de formation aux principes du développement durable;	Débuté
	> Identifier un ou deux « relais verts», véritables porteurs du dossier auprès de leurs collègues, pour chacune des directions régionales et unités administratives;	Complété
	> Offrir des mesures incitatives afin de susciter les efforts individuels visant la promotion du développement durable;	Débuté
	> Ajouter un document dans la pochette d'accueil remise à tous les nouveaux employés afin qu'ils soient informés de notre plan d'action;	Complété

	GESTES	SUIVIS
Action 1 (suite)	> Concevoir des outils afin de calculer le pourcentage du personnel rejoint par les activités de sensibilisation offertes;	À venir
	> Concevoir des outils afin de calculer le pourcentage du personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable.	À venir

Cibles et indicateurs

Indicateur 1 : Taux du personnel rejoint par les activités de sensibilisation au développement durable.
Cible 1 : Sensibiliser 80 % des membres de notre personnel d'ici 2011.
Indicateur 2 : Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche durable pour la prendre en compte dans ses activités régulières.
Cible 2 : Permettre à 50 % d'entre eux d'acquérir, d'ici 2012, une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités régulières.

Résultats de l'année

En janvier et en novembre 2008, deux articles ont été publiés dans le *CLP Magazine* afin de sensibiliser le personnel aux principes de développement durable et à l'obligation d'élaborer un plan d'action. Le numéro de novembre 2008 a été livré dans un sac écologique arborant le slogan de la Commission «*En vert et pour tous!*». Ce magazine a été distribué à tous les juges administratifs et les membres du personnel.

Vingt-six personnes ont été désignées « relais verts » et ont reçu une formation de deux heures. Par la suite, ces derniers ont tenu des rencontres d'environ 45 minutes afin d'expliquer à leurs collègues le concept du développement durable et le contenu du plan d'action. Tous les membres du personnel ont également pu lire un article publié dans le bulletin électronique *Info CLP*. Des capsules d'information ont été diffusées dans l'intranet sous une rubrique spécifique au développement durable.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 1 :

Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière ainsi que l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 2 :

Encourager l'engagement des justiciables et des membres issus des associations[11] dans la mise en œuvre des principes du développement durable.

Action 2

Publiciser les principes du développement durable auprès des justiciables et des membres issus des associations.

GESTES	SUIVIS
> Inclure un texte sur le développement durable à l'intérieur de la nouvelle brochure que produira la Commission;	À venir
> Mettre l'information dans notre site Internet;	Débuté
> Publier des articles dans l'*Info Tribunal* accessible sur le site Internet de la Commission;	Débuté
> Publier des articles dans la page Web réservée aux membres issus des associations d'employeurs et des associations syndicales.	Débuté

Cibles et indicateurs

Indicateur : Nombre de capsules d'information diffusées dans nos outils de communication externe.
Cible : Diffuser au moins une capsule à l'intérieur de chacun des outils ciblés d'ici la fin de l'année 2011.

Résultats de l'année

Un article sur le développement durable a été publié dans le *CLP Magazine* de novembre 2008. Cette publication a été distribuée aux membres issus des associations dans un sac écologique arborant le slogan de la Commission «*En vert et pour tous!*».

Le plan d'action de la CLP a été diffusé sur le site Internet et un article a paru dans l'*Info Tribunal*, bulletin électronique accessible à tous les justiciables. De plus, un article a été publié dans l'*Info Membres*, page Web destinée aux membres issus des associations d'employeurs et des associations syndicales qui siègent au tribunal (plus de 200 membres issus).

11. Membres issus des associations d'employeurs et des associations syndicales qui, sans faire partie du personnel de la Commission des lésions professionnelles, sont membres du tribunal et assistent les juges administratifs lors des audiences.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 4 : Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 3 : Promouvoir la santé de notre personnel.

Action 3

Mettre en place des programmes et des activités concrètes visant à promouvoir la santé du personnel.

GESTES	SUIVIS
> Organiser, sur les lieux du travail, des activités visant à améliorer le bien-être physique et psychologique du personnel (cours de Pilates, massages sur chaise, prise de tension artérielle, vaccination antigrippale, conférences midi, etc.);	En continu
> Installer – lorsqu'il y a déménagement ou réaménagement des locaux – des douches pour les membres du personnel qui se rendent au bureau à pied, à la course ou en vélo;	Débuté
> Participer financièrement aux activités physiques exercées hors des lieux du travail (programme «*Bouger, c'est payant !*»);	En continu
> Mettre sur pied un comité de santé et de mieux-être du personnel;	Complété
> Mettre à jour la Politique visant à prévenir et à contrer le harcèlement, l'abus d'autorité et la violence en milieu de travail;	Complété
> Offrir des séances de sensibilisation à la notion de civilité;	Débuté
> Offrir des séances de formation sur l'intervention auprès des personnes suicidaires;	À venir
> Participer à la Semaine nationale de la santé mentale;	Complété
> Participer à la Journée nationale du sport et de l'activité physique.	Complété

Cibles et indicateurs

Indicateur : Nombre de personnes ayant bénéficié ou participé à au moins un de ces programmes ou une de ces activités.

Cible : Atteindre un taux de participation de 50 % de notre personnel d'ici 2012.

Résultats de l'année

Plusieurs personnes ont participé aux activités organisées sur le thème de la santé :

Programme « *Bouger, c'est payant !* » : 150 personnes

Journée nationale du sport et de l'activité physique : 180 personnes

Conférences midi : 74 personnes

Vaccination antigrippale : 156 personnes

L'an prochain, la CLP se dotera d'outils informatiques pour vérifier si ce sont toujours les mêmes personnes qui participent aux activités ou si de nouveaux adeptes s'ajoutent au fil des ans.

Quatre directions régionales disposent de douches pour les membres du personnel qui se rendent au bureau à pied, à la course ou en vélo. Des projets sont en cours pour l'installation de douches dans d'autres bureaux de la CLP.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 4 : Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 4 : Promouvoir la sécurité à l'intérieur du tribunal.

Action 4

Mettre en place des mesures et des activités concrètes visant à promouvoir la sécurité du personnel, des membres issus des associations et des justiciables.

GESTES	SUIVIS
> Mettre en place un comité sur la sécurité du personnel afin de revoir les mesures de sécurité de tous nos bureaux régionaux;	Complété
> S'assurer que tous les bureaux régionaux sont aménagés de façon sécuritaire;	En cours
> Créer des forums de discussion pour les intervenants de première ligne;	Complété

	GESTES	SUIVIS
Action 4 *suite*	> Mettre à jour le Guide sur les mesures préventives relatives aux manifestations de violence dans les rapports avec la clientèle externe;	En cours
	> Établir des liens privilégiés avec les services policiers;	Complété
	> Offrir des sessions de formation pour faire face aux situations difficiles;	En cours
	> Élaborer une politique en matière de surveillance électronique;	En cours
	> Assurer des conditions sécuritaires aux personnes handicapées qui fréquentent les locaux du tribunal.	En continu

Cibles et indicateurs

Indicateur : Taux du personnel rejoint par les activités de sensibilisation et de formation en lien avec la sécurité du personnel dans ses relations avec les justiciables.

Cible : Sensibiliser 80 % du personnel à l'importance de la sécurité dans ses relations avec les justiciables, et ce, d'ici la fin de l'année 2010.

Résultats de l'année

Un comité sur la sécurité du personnel a été créé et a fait la recension des mesures de sécurité et des plans d'intervention existants à la CLP. Certains correctifs ont été apportés et d'autres sont à prévoir lorsque la politique en matière de surveillance électronique aura été élaborée.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 6 : Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 5 : Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables.

Action 5

Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable.

GESTES	SUIVIS
> Utiliser des matières recyclées (papier, peinture, tapis, etc.);	En continu
> Récupérer les matières recyclables (piles alcalines, bacs de recyclage Visez juste, ententes avec les écocentres, etc.);	En continu
> Favoriser l'impression recto verso des documents;	À venir
> Favoriser l'achat de biens écologiques (voitures hybrides);	En continu
> Installer de façon progressive des économiseurs d'eau pour les cabinets d'aisance et les lavabos;	À venir
> Améliorer, lorsqu'approprié, le fonctionnement des détecteurs de mouvements dans les salles et les locaux (désactivation après période d'inactivité);	À venir
> Améliorer les systèmes informatiques pour permettre la réception et l'envoi de documents sous forme de fichiers électroniques, évitant ainsi l'impression, la mise sous enveloppe et le transport de plusieurs milliers de feuilles;	En continu
> Inciter le personnel à utiliser le transport en commun (système de covoiturage, L'abonneBUS, etc.);	Débuté
> Inciter le personnel à utiliser la visioconférence au lieu de se déplacer d'un lieu à un autre.	Débuté

Cibles et indicateurs

Indicateur : État d'avancement de la mise en œuvre au sein de la Commission d'un cadre de gestion environnementale, de mesures contribuant à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale et de la mise en œuvre de pratiques d'acquisitions écoresponsables.
Cible : Mettre en œuvre, d'ici 2011, un cadre de gestion environnementale et dix mesures ou activités pour contribuer directement à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale.

Résultats de l'année

La Commission a depuis longtemps adopté des pratiques écoresponsables sans toutefois en avoir fait un cadre formel. Au cours de la dernière année, la CLP a continué ces pratiques en insistant davantage sur l'importance d'y adhérer.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 16 :

Accroître la productivité et la qualité des emplois en faisant appel à des mesures écologiquement et socialement responsables

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 6 :

Accroître la productivité du personnel et la qualité des emplois en favorisant le transfert de l'expertise lors des départs à la retraite

Action 6

Mettre en place des moyens pour assurer le maintien de l'expertise de notre personnel.

GESTES	SUIVIS
> Élaborer un processus de transfert de l'information;	À venir
> Documenter le contenu des emplois uniques;	À venir
> Combler les emplois avant le départ des employés.	Débuté

Cibles et indicateurs

Indicateur : Nombre d'occasions où un transfert formel de l'expertise a été effectué.
Cible : Favoriser, d'ici la fin de l'année 2013, le transfert de l'expertise lors de tous les départs à la retraite.

Résultats de l'année

Les membres de la direction de la Commission ont été sensibilisés à l'importance de cet objectif et y adhèrent entièrement. Les moyens ont été mis en place et les gestes concrets pourront débuter au cours de la prochaine année.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 20 : Assurer l'accès aux services de base en fonction des réalités régionales et locales, dans un souci d'équité et d'efficience.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 7 : Maintenir et améliorer la régionalisation de nos services pour l'ensemble des justiciables.

Action 7

S'assurer du maintien d'un niveau équivalent de service d'une région à l'autre.

GESTES	SUIVIS
> Évaluer la faisabilité d'aménager des salles d'audience permanentes dans de nouvelles municipalités;	Débuté
> Procéder, le cas échéant, à l'installation de nouvelles salles d'audience permanentes dotées du système de visioconférence;	Débuté
> Compléter l'installation d'un système de visioconférence dans tous nos bureaux régionaux.	Complété

Cibles et indicateurs

Indicateurs : Nombre de bureaux dotés du système de visioconférence.
Nombre de salles d'audience installées de façon permanente.
Cible : Compléter l'ensemble des travaux d'ici 2013.

Résultats de l'année

À la fin du présent exercice financier, la Commission comptait 15 bureaux régionaux et 5 bureaux locaux. Tous sont dotés d'un système de visioconférence. Par ailleurs, les recherches ont débuté pour trouver des locaux afin d'y installer de nouvelles salles d'audience dans les villes de New Richmond, Roberval, Rivière-du-Loup et Baie-Comeau. En outre, le bureau local de Gaspé a été agrandi de sorte que les justiciables bénéficient maintenant d'une salle d'audience plus adéquate.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 24 : Accroître l'implication des citoyens dans leur communauté.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 8 : Accroître l'implication du personnel dans la communauté.

Action 8

Permettre, sur les lieux du travail, la tenue d'activités dont les bénéfices iront à la communauté.

GESTES	SUIVIS
> Organiser une *Foire du livre* dans les centres de documentation du tribunal et verser les profits à un centre d'alphabétisation;	En continu (Se tient annuellement)
> Permettre de publiciser dans l'intranet toute information relative aux œuvres caritatives dans lesquelles notre personnel s'investit;	Débuté
> Participer financièrement à une œuvre caritative choisie parmi celles dans lesquelles notre personnel s'investit;	À venir
> Élaborer une politique concernant l'octroi d'un congé pour don de sang;	Complété
> Organiser des activités visant à amasser des fonds dans le cadre de la campagne de financement Entraide;	En continu (A lieu une fois par année)
> Remettre à des banques alimentaires les restes des buffets préparés pour les réunions du personnel.	À venir

Cibles et indicateurs

Indicateurs : Nombre d'activités tenues.
Nombre d'employés y ayant participé.
Cible : Susciter la participation de 25 % du personnel dans au moins une activité, et ce, d'ici la fin de l'année 2012.

Résultats de l'année

En juin 2008, 75 employés de la Commission ont participé à la *Foire du livre*, ce qui a permis de remettre un chèque au montant de 500 $ au centre Alphabétisation IOTA. Cette activité a suscité la participation de près de 18,75 % de notre personnel.

Afin de sensibiliser les employés à l'importance de s'impliquer dans la communauté, les membres de la direction de la Commission ont donné le ton en offrant leurs services bénévolement au restaurant Robin des Bois de Montréal et à la Maison de Lauberivière de Québec.

Deux cent trente-six personnes ont remis une contribution financière à *Entraide* et de nombreuses autres ont organisé ou participé à des activités diverses (petit-déjeuner, moitié-moitié, etc.) dont les profits se sont ajoutés aux donations. Les donateurs représentent 54 % du personnel de la Commission.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 25 : Accroître la prise en compte des préoccupations des citoyens dans les décisions.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 9 : Accroître la prise en compte des préoccupations des justiciables dans les décisions administratives que doit prendre le tribunal.

Action 9

Tenir compte des commentaires émis par les justiciables et qui concernent les fonctions non juridictionnelles de la Commission.

GESTES	SUIVIS
> Faire des sondages auprès des justiciables;	À venir
> Améliorer le système informatique permettant de colliger les renseignements recueillis par le Service des plaintes;	Complété
> Créer un programme informatique afin de colliger les commentaires transmis par les justiciables via le site Internet de la Commission.	À venir

Cibles et indicateurs	**Indicateur** : Nombre de commentaires reçus et analysés en vue d'apporter un correctif général. **Cible** : Analyser les commentaires concernant les fonctions non juridictionnelles du tribunal transmis au Service des plaintes ou reçus via le site Internet.
Résultats de l'année	Tous les commentaires et plaintes émis par les justiciables ont été transmis au Service des plaintes pour analyse. Ces commentaires ont permis de revoir certaines procédures concernant le dépôt de documents en mains propres et les procédures reliées au traitement des règlements obtenus en conciliation. Des correctifs ont également été apportés de façon à mieux traiter la réception du courrier recommandé.

Commission des
lésions professionnelles

Les états financiers

de l'exercice terminé
le 31 mars 2009

Clermont Guay, *responsable des ressources financières* **Liette Jobin**,

« Le succès de la CLP repose avant tout sur les personnes qui la composent. Les justiciables peuvent, en tout temps, compter sur une équipe qualifiée et dévouée. »

directrice des ressources humaines et financières par intérim

Le rapport de la direction

Les états financiers de la Commission des lésions professionnelles ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activité concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables. Chacun des gestionnaires effectue mensuellement l'analyse et la validation de la situation budgétaire concernant son unité administrative.

La Commission reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le comité de direction doit surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de la Commission conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur présente la nature et l'étendue de cette vérification de même que son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer la direction pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.

Jean-François Clément
Président

Québec, le 17 juin 2009

Le rapport du Vérificateur

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan de la Commission des lésions professionnelles au 31 mars 2009 et les états des résultats, du solde déficitaire du fonds ainsi que des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de la Commission au 31 mars 2009, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, compte tenu de l'application rétroactive des changements apportés par l'adoption des normes comptables du secteur public et expliqués à la note 3, ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,

Renaud Lachance CA auditeur

Renaud Lachance, CA auditeur

Québec, le 17 juin 2009

Les résultats
de l'exercice terminé le 31 mars 2009

	2009	2008
PRODUITS		
Contribution de la Commission de la santé et de la sécurité du travail	54 117 520 $	54 494 138 $
Intérêts	343 681	417 620
Publications et services	9 214	8 813
	54 470 415	54 920 571
CHARGES		
Traitements et avantages sociaux	35 943 783	35 166 029
Transport et communication	2 850 785	2 781 297
Services professionnels	7 707 570	7 194 877
Loyers et entretien	5 194 996	5 233 442
Fournitures	529 054	478 755
Amortissement des immobilisations corporelles	1 393 117	1 564 849
Intérêts sur la dette à long terme	14 886	30 281
Autres	18 010	10 633
	53 652 201	52 460 163
EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES	**818 214 $**	**2 460 408 $**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Le solde déficitaire du fonds

de l'exercice terminé le 31 mars 2009

	2009	2008
SOLDE AU DÉBUT	**(2 928 051) $**	**(5 388 459) $**
Excédent des produits sur les charges de l'exercice	818 214	2 460 408
SOLDE À LA FIN	**(2 109 837) $**	**(2 928 051) $**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Le bilan
au 31 mars 2009

	2009	2008
ACTIF		
À court terme		
Trésorerie et équivalents de trésorerie	11 225 685 $	9 948 516 $
Créances à recevoir	75 983	25 033
Intérêts courus à recevoir	136 507	135 632
Frais payés d'avance	679 671	728 363
	12 117 846	10 837 544
Immobilisations corporelles (note 4)	3 930 543	3 345 897
	16 048 389 $	14 183 441 $
PASSIF		
À court terme		
Charges à payer et frais courus	3 034 604 $	1 731 148 $
Versements sur la dette à long terme	–	175 298
Provision pour allocations de transition (note 6)	1 623 267	1 771 370
Provision pour vacances (note 6)	3 821 468	3 803 805
	8 479 339	7 481 621
Dette à long terme	–	369 496
Provision pour allocations de transition (note 6)	2 053 423	2 072 538
Provision pour congés de maladie (note 6)	7 625 464	7 187 837
	18 158 226	17 111 492
SOLDE DÉFICITAIRE DU FONDS	(2 109 837)	(2 928 051)
	16 048 389 $	**14 183 441 $**

Engagements (note 7)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

POUR LA COMMISSION

Jean-François Clément, président

Francis Lachance, directeur général de l'administration

Le flux de trésorerie

de l'exercice terminé le 31 mars 2009

	2009	2008
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
Excédent des produits sur les charges	818 214 $	2 460 408 $
Ajustements pour :		
Amortissement des immobilisations corporelles	1 393 117	1 564 849
Perte sur disposition d'immobilisations corporelles	9 562	1 159
	2 220 893	4 026 416
Variations des éléments hors caisse liés à l'exploitation (note 5)	734 323	82 830
Flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation	2 955 216	4 109 246
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Produit de disposition d'immobilisations corporelles	3 564	–
Acquisitions d'immobilisations corporelles	(1 136 817)	(1 390 707)
Flux de trésorerie utilisés pour des activités d'investissement	(1 133 253)	(1 390 707)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Remboursement de la dette à long terme et flux de trésorerie utilisés pour des activités de financement	(544 794)	(185 084)
AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	1 277 169	2 533 455
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT	9 948 516	7 415 061
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN (note 5)	**11 225 685 $**	**9 948 516 $**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Les notes complémentaires

31 mars 2009

1. CONSTITUTION, FONCTIONS ET FINANCEMENT

La Commission des lésions professionnelles (la «Commission»), personne morale au sens du code civil, constituée par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001), a pour fonctions d'entendre et de disposer des contestations des décisions rendues par la Commission de la santé et de la sécurité du travail à la suite d'une révision administrative.

Les sommes requises pour les opérations de la Commission sont prises sur le fonds de la Commission constitué des sommes que la Commission de la santé et de la sécurité du travail y verse selon les modalités que détermine le gouvernement.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, la Commission n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

À compter du présent exercice, aux fins de la préparation des états financiers, la Commission utilise prioritairement le manuel de l'Institut canadien des comptables agréés (ICCA) pour le secteur public. L'utilisation de toute autre source de principes comptables généralement reconnus doit être cohérente avec ce dernier.

Utilisation d'estimations

La préparation des états financiers de la Commission, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada (PCGR), exige que la direction ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des produits et charges au cours de la période visée par les états financiers. Les principaux postes pour lesquels la direction a établi des estimations et formulé des hypothèses sont la durée de vie des immobilisations corporelles ainsi que les provisions pour congés de maladie et pour allocations de transition établies sur une base actuarielle. Les résultats réels pourraient différer de ces estimations.

Constatation des produits

La contribution de la Commission de la santé et de la sécurité du travail est constatée à titre de produit lorsqu'elle est reçue ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée.

Dépréciation des immobilisations corporelles

Lorsque la conjoncture indique qu'une immobilisation corporelle ne contribue plus à la capacité de la Commission de fournir des biens et des services, ou que la valeur des avantages économiques futurs qui se rattachent à l'immobilisation corporelle est inférieure à sa valeur comptable nette, le coût de l'immobilisation corporelle est réduit pour refléter sa baisse de valeur. Les moins-values sur immobilisations corporelles sont passées en charges dans l'état des résultats.

Trésorerie et équivalents de trésorerie

La politique de la Commission consiste à présenter dans la trésorerie et équivalents de trésorerie les soldes bancaires et les placements temporaires dont l'échéance n'excède pas trois mois à partir de la date d'acquisition ou qui sont encaissables en tout temps.

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties sur leur durée de vie utile prévue, selon la méthode de l'amortissement linéaire, aux taux annuels suivants :

Mobilier et équipement de bureau	20,0 %
Matériel roulant	20,0 %
Équipements informatiques	33,3 %
Améliorations locatives	20,0 %
Logiciels	33,3 %
Développements informatiques	33,3 %

Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que la Commission ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

Provision pour congés de maladie

Les obligations à long terme découlant des congés de maladies accumulés par les employés sont évaluées sur une base actuarielle au moyen d'une méthode d'estimation simplifiée selon les hypothèses les plus probables déterminées par le gouvernement. Ces hypothèses font l'objet d'une réévaluation annuelle. Le passif et les charges correspondantes qui en résultent sont comptabilisés sur la base du mode d'acquisition de ces avantages sociaux par les employés, c'est-à-dire en fonction de l'accumulation et de l'utilisation des journées de maladie par les employés.

Provision pour les allocations de transition

Les obligations à long terme découlant des allocations de transition accumulées par les commissaires sont évaluées sur une base actuarielle au moyen d'une méthode d'estimation simplifiée selon les hypothèses les plus probables déterminées par la Commission et le gouvernement. Ces hypothèses font l'objet d'une réévaluation annuelle. Le passif et les charges correspondantes qui en résultent sont comptabilisées sur la base du mode d'acquisition de ces avantages sociaux par les commissaires, c'est-à-dire en fonction de l'accumulation d'un mois de salaire au moment du départ, par année de service continu, sans toutefois excéder douze mois.

Les notes complémentaires

31 mars 2009

3. MODIFICATION DE MÉTHODES COMPTABLES

Depuis le 1er avril 2008, la Commission établit ses états financiers selon le manuel de comptabilité de l'ICCA pour le secteur public. Auparavant, elle utilisait le manuel de l'ICCA – Comptabilité pour le secteur privé. Les effets de la première application de ces nouvelles normes sont constatés rétroactivement avec retraitement des états financiers comparatifs. Ce changement n'a eu aucune incidence sur les résultats et le solde déficitaire du Fonds. La convention comptable affectée par ce changement de référentiel comptable est décrite ci-dessous.

Dépréciation des immobilisations corporelles

La baisse de valeur des immobilisations corporelles est fondée sur leur capacité de fournir des biens et des services ou sur la valeur des avantages économiques futurs plutôt que sur l'évaluation des flux monétaires futurs non actualisés que procurera l'immobilisation corporelle.

4. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2009			2008
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Mobilier et équipement de bureau	4 334 488 $	3 702 857 $	631 631 $	683 883 $
Matériel roulant	82 978	44 182	38 796	32 069
Équipements informatiques	4 224 928	3 640 330	584 598	796 255
Améliorations locatives	5 893 703	3 698 571	2 195 132	1 588 315
Logiciels	684 775	541 158	143 617	181 334
Développements informatiques	564 241	227 472	336 769	64 041
	15 785 113 $	**11 854 570 $**	**3 930 543 $**	**3 345 897 $**

Des améliorations locatives ayant une valeur nette de 650 578 $ ainsi que des développements informatiques ayant une valeur nette 328 325 $ (2008 ; 3 040 $ en équipements informatiques) n'ont pas été amortis parce qu'ils ne sont pas mis en service en date de fin d'exercice.

5. FLUX DE TRÉSORERIE

	2009	2008
Variation des éléments hors caisse liés à l'exploitation		
Créances à recevoir	(50 950) $	7 527 $
Intérêts courus à recevoir	(875)	(51 251)
Frais payés d'avance	48 692	(67 921)
Charges à payer et frais courus	449 384	(54 972)
Provision pour allocations de transition	(167 218)	49 543
Provision pour congés de maladie et vacances	455 290	199 904
	734 323 $	**82 830 $**
Composition de la trésorerie et équivalents de trésorerie		
Encaisse	4 225 685 $	4 948 516 $
Dépôt à terme (taux : 3,50 %) (2008 : 4,28 %)	7 000 000	5 000 000
	11 225 685 $	**9 948 516 $**

Les intérêts versés sur la dette à long terme au cours de l'exercice s'élèvent à 14 886 $ (2008 : 30 662 $).

En date du 31 mars 2009, le poste « charges à payer et frais courus » inclut des acquisitions d'immobilisations de 1 123 588 $ (2008 : 269 516 $).

6. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

Régimes de retraite

La plupart des membres du personnel de la Commission participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS), au Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Un autre employé participe à un Régime enregistré d'épargne retraite parce qu'il ne fait pas partie de la fonction publique. La Commission lui verse un montant équivalent à ce qu'elle verse aux autres employés.

Les notes complémentaires

31 mars 2009

Les cotisations de la Commission imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 2 024 872 $ (2008 : 1 726 542 $). Les obligations de la Commission envers ces régimes se limitent à ces cotisations à titre d'employeur.

Provision pour allocations de transition

La Commission a modifié au cours de l'exercice sa méthode d'évaluation des obligations relatives aux allocations de transition. Ces obligations sont depuis l'exercice 2009 évaluées selon une méthode actuarielle qui tient compte de la répartition des prestations constituées. Ce changement d'estimation comptable a eu pour effet de diminuer de 264 315 $ la valeur de l'obligation au 31 mars 2009. L'effet de ce changement a été comptabilisé prospectivement aux résultats de l'exercice.

Les allocations de transition sont payables aux commissaires, autre qu'un commissaire en congé sans solde total de la fonction publique, dont le mandat n'est pas renouvelé ou qui ne sollicitent pas un renouvellement de leur mandat. Selon le Règlement sur la rémunération et les autres conditions de travail des commissaires de la Commission et le décret 1488-96 du 4 décembre 1996 et ses modifications subséquentes, cette allocation correspond à un mois de salaire au moment du départ, par année de service continu, sans toutefois excéder douze mois.

	2009	2008
Solde au début	3 843 908 $	3 794 365 $
Charge de l'exercice	64 376	276 595
Prestations versées au cours de l'exercice	(231 594)	(227 052)
Solde à la fin	**3 676 690 $**	**3 843 908 $**
Provision à court terme	1 623 267 $	1 771 370 $
Provision à long terme	2 053 423	2 072 538
	3 676 690 $	**3 843 908 $**

Évaluations et estimations subséquentes

La provision pour allocations de transition a fait l'objet d'une actualisation sur la base notamment des estimations et des hypothèses économiques à long terme suivantes au 31 mars 2009.

Taux d'indexation	de 2 à 3,25 %
Taux moyen d'actualisation (taux des obligations du Québec échéant dans dix ans)	4,54 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des commissaires actifs	7,3 années

Provision pour congés de maladie

La Commission a modifié au cours de l'exercice sa méthode d'évaluation des obligations relatives aux congés de maladie. Ces obligations sont depuis l'exercice 2009 évaluées selon une méthode actuarielle qui tient compte de la répartition des prestations constituées. Ce changement d'estimation comptable a eu pour effet de diminuer de 34 085 $ la valeur de l'obligation au 31 mars 2009. L'effet de ce changement a été comptabilisé prospectivement aux résultats de l'exercice.

	2009	2008
Solde au début	7 187 837 $	6 936 677 $
Charge de l'exercice	1 565 871	1 273 408
Prestations versées au cours de l'exercice	(1 128 244)	(1 022 248)
Solde à la fin	**7 625 464 $**	**7 187 837 $**

La Commission dispose d'un programme d'accumulation des congés de maladie. Ce programme donne lieu à des obligations à long terme dont les coûts sont assumés en totalité par la Commission.

Le programme d'accumulation des congés de maladie permet à des employés d'accumuler les journées non utilisées auxquelles ils ont droit annuellement et de se les faire monnayer à 50 % en cas de cessation d'emploi, de départ à la retraite ou de décès, et cela jusqu'à concurrence d'un montant représentant l'équivalent de 66 jours. Les employés peuvent également faire le choix d'utiliser ces journées accumulées comme journées d'absence pleinement rémunérées dans un contexte de préretraite. Actuellement, ce programme ne fait pas l'objet d'une capitalisation pour en pourvoir le paiement.

Les obligations du programme d'accumulation des congés de maladie augmentent au fur et à mesure que les employés rendent des services à la Commission. La valeur de cette obligation est établie à l'aide d'une méthode qui répartit le coût de ce programme sur la durée de la carrière active des employés.

Les notes complémentaires

31 mars 2009

Évaluations et estimations subséquentes

La provision pour congés de maladie a fait l'objet d'une actualisation sur la base notamment des estimations et des hypothèses économiques à long terme suivantes au 31 mars 2009.

Taux d'indexation	de 2 à 3,25 %
Taux moyen d'actualisation (taux des obligations du Québec échéant dans dix ans)	4,54 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	7,5 années

Provision pour vacances

	2009	2008
Solde au début	3 803 805 $	3 855 061 $
Charge de l'exercice	3 108 483	2 945 040
Prestations versées au cours de l'exercice	(3 090 820)	(2 996 296)
Solde à la fin	**3 821 468 $**	**3 803 805 $**

7 ENGAGEMENTS

Les engagements contractuels minimums exigibles pour les contrats de location exploitation et pour la location d'espaces s'élèvent à 98 529 $ pour le prochain exercice.

8 OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

En plus des opérations entre apparentés déjà divulguées dans les états financiers et comptabilisées à la valeur d'échange, la Commission est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. La Commission n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

9 CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres des états financiers de 2008 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2009.

Les annexes

Annexe 1

Définitions des motifs de contestation

Retrait préventif

Le retrait préventif est le droit de demander d'être affecté à une autre tâche en raison des dangers que comporte l'exécution de sa tâche habituelle. Cette rubrique porte sur les contestations relatives au retrait préventif du travailleur exposé à un contaminant ainsi qu'au retrait de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Mesures disciplinaires

Cette rubrique vise les contestations relatives aux mesures disciplinaires, discriminatoires, de représailles ou autres sanctions dont un travailleur croit avoir été l'objet à la suite de l'exercice d'un droit ou d'une fonction résultant de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001) ou de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., chapitre S-2.1).

LSST (autres)

Plusieurs dossiers sont regroupés sous cette rubrique. Ils se rapportent tous à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et concernent l'inspection et la prévention, dont le droit de refus, la fermeture d'un lieu de travail, la désignation du maître d'œuvre sur un chantier de construction, l'émission d'un avis de correction par un inspecteur ainsi que le programme de prévention.

LATMP (urgences)
Deux types de contestations sont visés dans cette catégorie :

- les contestations relatives à l'assignation temporaire d'un travailleur à d'autres tâches en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi;
- les contestations d'une décision qui entraîne la réduction ou la suspension du paiement d'une indemnité en vertu de l'article 142 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Notion de lésion
Les contestations se rapportant à l'existence d'une lésion professionnelle sont regroupées ici. Elles portent sur la notion d'accident du travail, de maladie professionnelle, de rechute, de récidive ou d'aggravation.

Prestations
Cette rubrique regroupe les cas où le droit à une indemnité ou son calcul sont en cause, qu'il s'agisse de l'indemnité de remplacement du revenu, de l'indemnité pour dommages corporels, d'indemnités de décès ou autres. On y retrouve aussi les contestations qui touchent le droit à la réadaptation et les prestations qui en résultent, le droit à l'assistance médicale et le droit au retour au travail.

Financement
Les contestations concernant l'imputation des coûts, la classification des employeurs et la cotisation sont traitées sous cette rubrique. Elle comprend aussi toute autre contestation en matière de financement.

LATMP (autres)

Cette section touche diverses contestations qui ne sont pas couvertes par les autres rubriques et qui relèvent de la LATMP. On y retrouve, notamment, les contestations portant sur les questions de compétence et de délai, de même que sur les mesures transitoires.

Médical

Cette rubrique porte sur les contestations concernant le diagnostic, la consolidation, les traitements, les atteintes permanentes et les limitations fonctionnelles.

Maladies pulmonaires

Les contestations des décisions rendues en cette matière sont regroupées sous cette rubrique.

Annexe 2

Coordonnées des bureaux de la CLP dans toutes les régions du Québec

Direction régionale
de l'Abitibi-Témiscamingue
1, rue du Terminus Est, 1er étage
ROUYN-NORANDA (Québec)
J9X 3B5

Téléphone : 819 763-3330
Sans frais : 1 877 295-2357
Télécopieur : 819 763-3258

Direction régionale
de la Chaudière-Appalaches
Les Galeries Chagnon
1200, boul. Alphonse-Desjardins, bureau 250
LÉVIS (Québec) G6V 6Y8

Téléphone : 418 835-4442
Sans frais : 1 877 235-2357
Télécopieur : 418 835-4443

Direction régionale de l'Estrie
3330, rue King Ouest, bureau 2000
SHERBROOKE (Québec) J1L 1C9

Téléphone : 819 820-3080
Sans frais : 1 877 666-6164
Télécopieur : 819 820-3009

Direction des régions de la Gaspésie—
Îles-de-la-Madeleine, du Bas-Saint-Laurent
et de la Côte-Nord
16, 1re Avenue Ouest
SAINTE-ANNE-DES-MONTS (Québec) G4V 1B5

Téléphone : 418 763-2075
Sans frais : 1 877 264-2357
Télécopieur : 418 763-2191

Direction des régions de la Gaspésie—
Îles-de-la-Madeleine, du Bas-Saint-Laurent
et de la Côte-Nord
Bureau local de Gaspé
96, montée de Sandy Beach, bureau 2.01
GASPÉ (Québec) G4X 2W4

Téléphone : 418 360-8057
Sans frais : 1 877 256-2357
Télécopieur : 418 964-8621

Direction des régions de la Gaspésie—
Îles-de-la-Madeleine, du Bas-Saint-Laurent
et de la Côte-Nord
Bureau local de Rimouski
2, rue Saint-Germain Est, bureau 510
RIMOUSKI (Québec) G5L 8T7

Téléphone : 418 727-4276
Sans frais : 1 877 262-2357
Télécopieur : 418 727-4274

Direction des régions de la Gaspésie—
Îles-de-la-Madeleine, du Bas-Saint-Laurent
et de la Côte-Nord
Bureau local de Sept-Îles
Carrefour Régnault
128, rue Régnault, bureau 203
SEPT-ÎLES (Québec) G4R 5T9

Téléphone : 418 964-8615
Sans frais : 1 877 888-2357
Télécopieur : 418 964-8621

Direction régionale de Lanaudière
530, rue Notre-Dame
JOLIETTE (Québec) J6E 3H7

Téléphone : 450 757-7956
Sans frais : 1 800 803-0186
Télécopieur : 450 757-7980

Direction régionale des Laurentides
500, boul. des Laurentides, bureau 249
SAINT-JÉRÔME (Québec) J7Z 4M2

Téléphone : 450 569-7600
Sans frais : 1 800 803-9019
Télécopieur : 450 569-7626

Direction régionale de Laval
2800, boul. Saint-Martin Ouest, bureau 211
LAVAL (Québec) H7T 2S9

Téléphone : 450 680-6244
Sans frais : 1 877 216-3994
Télécopieur : 450 680-6261

Direction des régions de la Mauricie et du Centre-du-Québec
505, rue des Forges, 2e étage
TROIS-RIVIÈRES (Québec) G9A 2H6

Téléphone : 819 371-6058
Sans frais : 1 877 259-2357
Télécopieur : 819 371-4930

Direction des régions de la Mauricie et du Centre-du-Québec
Bureau local de Drummondville
1680, boul. Saint-Joseph, 3e étage
DRUMMONDVILLE (Québec) J2C 2G3

Téléphone : 819 475-8513
Sans frais : 1 877 221-3746
Télécopieur : 819 475-8490

Direction régionale de la Montérégie
1111, rue Saint-Charles Ouest,
Tour de l'Est, bureau 6.54
LONGUEUIL (Québec) J4K 5G4

Téléphone : 450 928-5047
Sans frais : 1 800 396-0780
Télécopieur : 450 928-7979

Direction régionale de Montréal et centre administratif
500, boul. René-Lévesque Ouest,
Bureau 17.401
MONTRÉAL (Québec) H2Z 1W7

Téléphone : 514 873-7188
Sans frais : 1 800 361-9593
Télécopieur : 514 873-6778

Direction régionale de l'Outaouais
107, rue Lois, bureau 100
GATINEAU (Québec) J8Y 3R6

Téléphone : 819 772-3342
Sans frais : 1 800 676-2281
Télécopieur : 819 772-3474

Direction régionale de Québec
900, place D'Youville, bureau 700
QUÉBEC (Québec) G1R 3P7

Téléphone : 418 644-7777
Sans frais : 1 800 463-1591
Télécopieur : 418 644-6443

Direction régionale du Richelieu-Salaberry
1005, boul. du Séminaire Nord, bureau 120
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU (Québec)
J3A 1R7

Téléphone : 450 349-6252
Sans frais : 1 800 597-8049
Télécopieur : 450 349-6137

Direction régionale du Richelieu-Salaberry
Bureau local de Salaberry-de-Valleyfield
157, rue Victoria, bureau 116
SALABERRY-DE VALLEYFIELD (Québec)
J6T 1A5

Téléphone : 450 370-6866
Sans frais : 1 800 597-6715
Télécopieur : 450 370-6864

Direction régionale du Saguenay—Lac-Saint-Jean
227, rue Racine Est, bureau 4.01
CHICOUTIMI (Québec) G7H 7B4

Téléphone : 418 698-3703
Sans frais : 1 877 263-2357
Télécopieur : 418 698-3695

Direction régionale de Yamaska
1050, boul. Casavant Ouest,
Tour 2, bureau 2005
SAINT-HYACINTHE (Québec) J2S 8B9

Téléphone : 450 778-5670
Sans frais : 1 877 261-2357
Télécopieur : 450 778-5691

SIÈGE SOCIAL
Québec

900, place D'Youville
Bureau 700
Québec (Québec)
G1R 3P7

Téléphone : 418 644-7777
Sans frais : 1 800 463-1591
Télécopieur : 418 644-6443

www.cip.gouv.qc.ca

Commission
des lésions
professionnelles
Québec

CLP 10 ans